جامعة الجزائر
كلية الحقوق
بن عكنون

الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون

(فرع الإدارة و المالية)

من إعداد الطالب :
الياس بن سليم

بإشراف :
الأستاذ الدكتور عمار عوابدي

لجنة المناقشة :

1-الأستاذة الدكتورة سعاد غوثي .... رئيسةً

2-الأستاذ الدكتور عمار عوابدي............. مقررًا

3.-الأستاذ إبراهيم أوفايدة .... عضوًا

السنة الجامعية 2001-2002

الإهـــــداء

أهـدي هـذا الـعـمـل

إلى روح أبي الغـــالــيـــة .

كما أهديه إلى الوالدة الكريمة أطال الله في عمرها و التي طالما حثتني على مواصلة الدرب في طريق العلم و المعرفة.

و إلـى شقيقتـي الوحيدة .

شكر و عرفان

أتقدم بجزيل الشكر و العرفان للمشرف الأستاذ الفاضل الدكتور عمار عوابدي الذي لم يتوان في إفادتي بكثير من التوجيهات والنصائح و التشجيعات طيلة مراحل إنجاز هذا البحث .

كما أتقدم بالشكر أيضا إلى الأستاذ الدكتور محمد أرزقي نسيب و السيد يوسف الموظف بمكتبة كلية الحقوق بين عكنون و الأستاذ سويرة عبد الكريم على توجيهاتهم و مساعدتهم لي في الحصول على كثير من المراجع .

مقدمة

يعتبر موضوع **الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر** من الموضوعات الهامة الجديرة بالبحث و الدراسة، نظرا لحساسيته و خطورته كعقوبة تأديبية ووسيلة حاسمة و نهائية في قطع العلاقة القانونية بين الموظف العام و الإدارة العامة في الدولة.

فموضوع الفصل التأديبي للموظف العام هو مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية على أشخاص الموظفين العامين، و سبب من أسباب قطع العلاقة القانونية الوظيفية بين الموظف و الإدارة العامة.

و إن كانت هناك عدة دراسات و بحوث تناولت موضوع التأديب من زوايا مختلفة فإن الإلمام بكل جوانبه يبقى أمرا صعبا في نظرنا ،فموضوع التأديب عامة و الفصل التأديبي خاصة يمس شريحة واسعة من المجتمع في الدولة، ولاسيما أن قطاع الوظيف العمومي يشغل حاليا ما يقارب مليون و أربعمائة ألف موظف (حسب إحصائيات رسمية).

كما أنه، و في غياب قانون أساسي جديد للوظيفة العامة، فإن النصوص المتعلقة بالنظام التأديبي للموظف العام، ولاسيما المتعلقة منها بالفصل التأديبي وجدت مبعثرة بين أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في عام 1966 ، و أحكام المرسوم 302/82، و بين أحكام المرسوم 59/85 المتعلق بعمال الإدارات و المؤسسات العامة، فضلا عن المرسوم التنفيذي رقم 54/93 المؤرخ في 16 فبراير المحدد لبعض الواجبات المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و على المؤسسات العمومية، والذي جاء في ظل ظروف خاصة تتعلق بحالة الطوارئ

هذا الأخير، علاوة على أنه قلّص في الكثير من الضمانات الممنوحة للموظف في الظروف العادية، الأمر الذي سيجعلنا نتعرض إليه على سبيل الإشارة فقط، بينما سنقتصر هنا في دراستنا هذه على النصوص السالف ذكرها.

و نظرا لأهمية موضوع الفصل التأديبي بالنسبة لفرع القانون الإداري على أساس خطورة العقوبة التأديبية ستكون هذه الدراسة كمحاولة للتطرق و الإلمام بعقوبة تأديبية تعد و بحق من أشد العقوبات التأديبية، فهي قد تقابل - إن صحّ ذلك - عقوبة الإعدام في قانون العقوبات، حيث أنها تعدم الموظف العام في وظيفته التي تعتبر مصدر عيشه و إعالة أسرته.

ولذلك فالإشكالية التي يمكن تصورها، و هي تطرح نفسها بإلحاح في هذه الدراسة تتمثل في التساؤل التالي:

ما مدى إمكانية وقدرة النصوص القانونية للوظيفة العامة السارية المفعول حاليا في تحقيق التوازن الصعب و الضروري بين مصلحتين متناقضتين، مصلحة الإدارة العامة في الدولة في المحافظة على ضمان حسن سير مرافق و مؤسسات و وظائف النظام الإداري بانتظام و باطراد من أجل تحقيق المصلحة العامة في مفهوم كل من القانون الإداري و العلوم الإدارية، و بين مصلحة الموظف العام في المحافظة على وظيفته التي تعد مصدر عيشه، ومن خلال ذلك يتجنب كل فصل تأديبي تعسفي من لدن الإدارة ؟

و سيتمحور البحث بالدراسة التأصيلية التحليلية لهذا الموضوع من حيث محاولة تحديد مفهوم سلطة الفصل التأديبي للموظف العام، من خلال التطرق إلى كافة المقومات و العناصر العلمية القانونية، و التنظيمية التي تتضافر و تتكامل في تحديد و توضيح مفهوم هذه السلطة، و ذلك قبل الدخول في دراسة عملية تطبيق سلطة الفصل التأديبي في مواجهة الموظف، و ما تتضمنه من مقومات و عناصر و إجراءات، بالإضافة إلى حتمية بحث موضوع ضمانات الموظف العام في مواجهة

سلطة الفصل التأديبي للموظف، و لاسيما ضمانة الرقابة القضائية على ممارسة هذه السلطة من طرف السلطة الرئاسية المختصة، و تطبيقات ذلك في النظام القانوني و القضائي الجزائري.

و لبحث موضوع الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، أهمية حيوية ومزايا علمية و تطبيقية، تتجلى في بلورة النظام القانوني لهذا الموضوع بصورة واضحة تجعل عملية ممارسة هذه السلطة تحقق أهدافها لحماية الوظيفة العامة وضمان حسن سير المرافق و المؤسسات العامة الإدارية بانتظام و اطراد و فاعلية في نطاق دولة القانون و الحق و العدالة، و للقضاء على أسباب و مصادر الغموض الذي يكتنف هذا الموضوع بسبب نقص التنظيم القانوني و تعدد آراء و نظريات الفقه و عدم اكتمال موقف القضاء الإداري حوله، و لاسيما في الجزائر، و يعد ذلك من أسباب اختيار هذا الموضوع للبحث.

و للإحاطة بمختلف الجوانب المتعلقة بالفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، سيتم تقسيم هذا البحث إلى فصلين، يخصص الفصل الأول لمفهوم سلطة الفصل التأديبي للموظف العام، و هو فصل علمي تحليلي يتعرض لمختلف الآراء الفقهية مع الإشارة من حين لآخر لمختلف النصوص القانونية المتعلقة بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، و ستتركز الدراسة في هذا الفصل على تحديد مفهوم الموظف العام من حيث ذكر المحاولات المختلفة في ذلك من تشريعية، فقهية وقضائية، و تكييف العلاقة التي تربطه بالإدارة، و بيان النتائج التي تترتب على ذلك، مع توضيح ماهية سلطة الفصل التأديبي للموظف العام.

إذ أنه و بالنظر للدور الذي تقوم به هذه السلطة و المتمثل في المحا فظة على حسن سير المرفق العام، فإنها بذلك تمارس وظيفتها التأديبية إزاء الموظف العام الأمر الذي يجعل هنا، من تعريفها و تحديد طبيعتها العقابية و إبراز خصائصها و أساسها القانوني ضروري و هام، كما أنه سيتم تحديد طبيعة و درجة الخطأ المرتكب

من طرف الموظف العام الذي يؤسس سلطة الفصل التأديبي، وستختتم دراسة الفصل الأول بالتعرض للعقوبة التأديبية التي ينالها الموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي جسيم.

أما الفصل الثاني فسيخصص لعملية تطبيق سلطة الفصل التأديبي في مواجهة الموظف العام من حيث تحديد السلطة المختصة بالفصل التأديبي في كل من النظام التأديبي الرئاسي، و النظام التأديبي القضائي و النظام التأديبي شبه القضائي، مع تكييف طبيعة النظام التأديبي الجزائري في ذلك، و هو فصل تطبيقي عملي يتم التعرض فيه إلى الإجراءات القانونية التي لا يمكن إغفالها من قبل سلطة الفصل التأديبي، و هي بصدد تطبيق العقوبات التأديبية و إلا تعرض عملها لإلغاء القضاء الإداري، و هذه الإجراءات هي في نفس الوقت تعد ضمانات للموظف العام.

و في الأخير سيتم التعرض لإعمال الرقابة القضائية كوسيلة لحماية الموظف العام في مواجهة سلطة الفصل التأديبي التعسفي.

وهكذا سيخصص لهذا البحث خاتمة تتضمّن أهم النتائج المنبثقة عن دراسة موضوع الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، و الاقتراحات التي يمكن اعتمادها لسد الثغرات و النقائص الموجودة في النظام القانوني لتأديب الموظفين العامين و خاصة ما يتعلق بالفصل التأديبي منه.

و نظرا لأهمية النصوص القانونية و التنظيمية، و أحكام القضاء الإداري الجزائري المتعلقة بهذا البحث، سيلحق بالخاتمة ثلاثة ملاحق، يخصص الملحق الأول و الملحق الثاني لأهم المراسيم التنظيمية المعتمد عليها في إنجاز هذا البحث، بينما يخصص الملحق الثالث لأحدث اجتهادات القضاء الإداري الجزائري المتعلقة بالفصل التأديبي، و هي (قرارات غير منشورة).

أما المصادر التي سيتم اعتمادها في هذه الدراسة، فتتمثل أساسا في مؤلفات عن الموظف العام و الوظيفة العامة بصفة خاصة، و القانون الإداري وعلم الإدارة العامة بصفة عامة و أخرى متخصصة في موضوع تأديب الموظف العـــام عامـــة وعقوبة الفصل التأديبي خاصة.

و لتحقيق هدف دراسة موضوع الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائـــر و المتمثل أساسا في محاولة إقامة نظرية قانونية أو نظام قانوني محدد وواضح لهـــذا الموضوع، سيتم اعتماد البحث التأصيلي و الدراسة التحليلية اعتمادا على المفاهيم و النظريات العلمية المتعلقة بموضوع الفصل التـــأديبي و تطبيقاتهـــا في النصـــوص القانونية و التنظيمية و الأحكام القضائية في النظام الجزائري.

و ستتم عملية إعداد هذا البحث وفقا للخطة التالية:

الفصل الأول . مفهوم سلطة الفصل التأديبي للموظف العام .

المبحث الأول.- تحديد مفهوم الموظف العام و طبيعة علاقته القانونية بالإدارة.

المطلب الأول. – تعريف الموظف العام.

المطلب الثاني . – تكييف علاقته القانونية بالإدارة و النتائج المترتبة على ذلك.

المبحث الثاني. – ماهية سلطة الفصل التأديبي للموظف العام.

المطلب الأول. – تعريفها.

المطلب الثاني. – طبيعة سلطة الفصل التأديبي للموظف العام و خصائصها.

المطلب الثالث. – الأساس القانوني لسلطة الفصل التأديبي للموظف العام .

المبحث الثالث. – طبيعة الخطأ الذي يؤسس سلطة الفصل التأديبي و العقوبة التأديبية.

المطلب الأول. – تعريف المسؤولية التأديبية.

المطلب الثاني. – تعريف الخطأ التأديبي وأنواعه.

المطلب الثالث. العقوبة التأديبية.

الفصل الثاني . – عملية تطبيق سلطة الفصل التأديبي في مواجهة الموظف العام.

المبحث الأول. – السلطة المختصة بالفصل التأديبي.

المطلب الأول. – النظام التأديبي الرئاسي.

المطلب الثاني . – النظام التأديبي القضائي.

الـــــــفـــــــصـــــــل الأول

مفهوم سلطة الفصل التأديبي للموظف العام

لدراسة موضوع الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، و الذي يعد عقوبة من عقوبات الدرجة الثالثة في المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية[1].

ينبغي الإشارة إلى أن الفصل التأديبي أو التسريح بتعبير المشرع الجزائري قسّم في المرسوم المذكور أعلاه إلى صنفين هما :

- الفصل التأديبي (التسريح) مع الإشعار المسبق و التعويضات.
- الفصل التأديبي (التسريح) دون الإشعار المسبق و من غير تعويضات.

و عليه يستلزم الأمر أولا محاولة تحديد مفهوم الموظف العام و تكييف طبيعة علاقته بالإدارة مع النتائج التي تترتب على ذلك، وثانيا تحديد ماهية سلطة الفصل التأديبي للموظف العام.

ولذلك ينبغي الإشارة أن هذه السلطة لا يمكنها تطبيق عقوبة الفصل التأديبي في حق الموظف العام إلا إذا كان هذا الأخير قد ارتكب خطأ تأديبيا، ولهذا يستلزم الأمر ثالثا أن يتم تحديد نوعية و طبيعة هذا الخطأ الذي تترتب عليه سلطة الفصل التأديبي، وكذا مفهوم العقوبة التأديبية التي تطبقها تلك السلطة.

وسيأتي تفسير كل ذلك في المباحث الثلاثة التالية:

---

(1) المادة 1/124، من المرسوم 59/85 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13، الصادر في 24 مارس 85.

المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف العام و طبيعة علاقته القانونية بالإدارة

إن مفهوم الموظف العام مرتبط بمفهوم الوظيفة العامة، إلا أنه و بالرغم من هذا الترابط فإن تحديد معنى الموظف العام يبقى أمرا عسيرا سواء على المستوى التشريعي أو على المستويين الفقهي و القضائي.

كما أن مفهوم الموظف العام يختلف من دولة لأخرى، و من وقت لآخر و هذا باختلاف النظام السياسي و الاجتماعي، السائد في كل دولة.

فنتيجة لارتباط مفهوم الموظف العام بمفهوم الوظيفة العامة، فإن مفهوم هذه الأخيرة يختلف حسب الدول، و هذا تبعا لاختلاف العوامل التي تؤثر فيه من سياسية و غيرها، فهو يتسم بسمات معينة خاصة بكل نظام.

إلا أن أكثر الأنظمة تباينا في هذه السمات هما النظامان الفرنسي و الأمريكي، فكان لهذا الاختلاف انعكاسا على النظام القانوني للوظيفة العامة و هي التي تتسم في النظام الفرنسي بدائمية شغلها من جهة، و شخصية شاغلها من جهة أخرى، و بتأقيت شغلها و موضوعيتها بالنسبة للنظام الأمريكي.

و لــذلك يســمى النظــام الأمريكــي بنظــام الوظيفــة المحــددة (SYSTEME DE L' EMPLOI)، بينما يطلق على النظام الفرنسي نظام الســلك (SYSTEME DE CARRIERE).

وباعتبار أن نظام الوظيفة العامة في الجزائر يتبنى المفهوم الفرنسي للوظيفــة العامة (أي نظام السلك)، فإنه من المنطقي أن تتم دراسة مفهوم الموظــف العــام و كذا طبيعة علاقته بالإدارة و النتائج المترتبة على ذلك في ظل هذا النظــام مــن خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: تعريف الموظف العام.

المطلب الثاني: تكييف علاقته القانونية بالإدارة و النتائج المترتبة على ذلك.

المطلب الأول: تعريف الموظف العام

حينما يراد تحديد مفهوما للموظف العام، يلجأ للبحث أولا في القانون الأساسي للوظيفة العامة، و هذا في نصوصه المتناثرة هنا و هناك، فإن لم يوجد بها، فإن مهمة ذلك التحديد تقع عل عاتق الفقه و القضاء معا. و تأسيسا على ذلك سيخصص هذا المطلب لمحاولات تعريف الموظف العام في كل من التشريع، الفقه و القضاء تحت الفروع التالية:

الفرع الأول: تعريف الموظف العام في التشريع

أولا: بالنسبة لأمر 66- 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المؤرخ في 02 جوان 1966[1].

فالملاحظ أن المشرع لم يورد فيه نصا يتضمن تعريفا شاملا للموظف العام وإنما اقتصر في النص الوارد بالمادة الأولى منه على تبيان العناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص المعني حتى يعتبر موظفا عاما، إذ جاء في نص هذه المادة في فقرتها الثانية ما يلي:

---

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادر في 8 جوان 1966.

((يعتبر موظفين الأشخاص المعيّنون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات و الجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم)).

من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، يتبين أنها اقتصرت فقط على ذكر العناصر التي يجب توافرها في الشخص لكي يعد موظفا عاما و هي كما يلي:

1- صدور أداة قانونية بالتعيين في الوظيفة العامة.
2- القيام بعمل دائم.
3- الترسيم في درجة من درجات التدرج الوظيفي.
4- العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة بالطريق المباشر.

ثانيا: بالنسبة للقانون رقم 78-12، الصادر في 5 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل[1].

بعد تفحصه لوحظ أنه وحّد بين لفظي " عامل" و " موظف" فأطلق لفظ عامل على كل الموظفين في الإدارات، و العمال في المؤسسات الاقتصادية، إذ أنه كان يهدف إلى توحيد النظام القانوني للموظفين العامين في الدولة، فجاء في المادة الأولى منه. ((........ يعتبر عاملا كل شخص

---

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32 الصادر في 8 أوت 1978.

يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء نشاطه المهني)).

و من ثم يتبين أن القانون 78-12، قد انتهى إلى أن مصطلح موظف عام يطلق على كل شخص يعمل، إذ أنه يكفي للشخص أن يعمل حتى يطلق عليه مصطلح موظف عام.

ثالثا: بالنسبة للمرسوم 85-59 الصادر في 23 مارس 85 و المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

فإنه كان صريحا في تعريفه للموظف العام، فقد جاء في نص المادة الخامسة منه، ((تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، تسمية الموظف)).

يلاحظ من خلال نص هذه المادة أنه يشترط لإضفاء صفة الموظف العام على الشخص المعني، التثبيت في منصب عمله، وبالتالي فإن العمال المؤقتين لا يعتبرون موظفين عامين.

الفرع الثاني : تعريف الموظف العام في الفقه

للموظف العام في الفقه عدّة تعاريف، من أهمها :

تعريف الفقيه "بارتلي" " **BERTHELE** " الذي يعتبر أن الموظفين العامين هم بصفة عامة الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظـــائف عامـــة محددة، و يشاركون بصورة دائمة في إدارة مشروع عام[1].

و أيضا تعريف الفقيه "دوجي" " **DUGUIT** "، بأن الموظف العام هو كل عامل يساهم بطريقة مستمرة و عادية في تسيير مرفق عام، مهما كانت نوعية الأعمال التي يقوم بها، فلا فرق بين أن يكـــون المرفـــق إداريـــا أو اقتصـــاديا أو أن يدار عن طريق الاستغلال المباشر، أو عن طريق الالتزام[2].

أما الفقيه "روجيه جرجوار" " **ROGER GREGOIRE** "، و هـــو أحـــد المتخصصين في مجال الوظيفة العامة، فإنه يعرّف الموظف العام، بأنه كل شخص يتقاضى أجرا من ميزانية الدولة[3].

أما في مصر فعرفه الدكتور سليمان محمد الطماوي، بأنه الشخص الـــذي يسند إليه عمل دائم في خدمة مرفق عام تشرف على إدارته الدولـــة أو أحـــد أشخاص القانون العام[4].

---

(1) الدكتور أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 47.

(2) كريمة تاجر، المسؤولية الشخصية للموظف العام، رسالة ماجستير مقدمة لكلية الحقوق و العلوم الإدارية ابن عكنون، الجزائر 1999، ص ص 7، 8.

(3) الدكتور محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1989، ص5.

(4) كريمة تاجر، الرسالة السابقة الذكر، ص 9.

الفرع الثالث: تعريف الموظف العام في القضاء

يعرف القضاء الإداري الفرنسي الموظف العام، بأنه ذلك الشخص الذي تسند إليه وظيفة دائمة تدخل في إطار الوظائف الخاصة بمرفق عام[1].

أما في مصر فتعرف أحكام مجلس الدولة الموظف العام، بأنه الشخص الذي يكلف بعمل دائم و في خدمة مرفق عام، تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريق المباشر[2].

فهكذا يستخلص في الأخير التعريف الراجح الذي يؤيده أغلب رجال الفقه و القضاء، و الذي يقول بأن الموظف العام، هو كل شخص يشتغل في خدمة مرفق عام، تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة، منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق، فلا يهم في ذلك طبيعة النشاط الذي يمارسه الموظف العام، -هل هو مادي أم قانوني- و لا حتى رتبته في التدرج الإداري، و لا كونه يتقاضى أجرا أو لا يتقاضى نظير نشاطه في المرفق العام[3].

من خلال هذا التعريف الأخير تستخلص ثلاثة عناصر أساسية، لا بد أن تتوفر في الشخص حتى يمكن أن يعد موظفا عاما، وهذه العناصر هي[4]:

1- دائمية المنصب الذي يشغله الموظف العام.

---

(1) الدكتور أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق،ص 51.

(2) الدكتور عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة "دراسة مقارنة " ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985، ص 26.

(3) الدكتور محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 5.

(4) André de Laubadère, Jean Claude Venezia et YVS GAUDMET, Traité de droit Administratif, 1995 Paris, LGDJ, Tome II 1er Edition PP 26 et Suiv.

2- أن يكون عمله في خدمة مرفق عام تشرف على إدارته الدولة أو أحـــد أشخاص القانون العام.

3- أن يكون عمل هذا الشخص في المرفق العام عن طريق التعـــيين الإرادي من لدن السلطة العامة التي تملك حق التعيين قانونا[1].

كانت هذه بعض المحاولات لتعريـــف الموظـــف في التشـــريع، و القضـــاء، و الفقه، و التي كما سبق التقرير حاولت إيجاد تعريفا مناسبا للموظف العام، مـــع محاولة إبراز التعريف الراجح فقها و قضاءا في ذلك، غير أنه لابد من الإشـــارة في الأخير، إلى أن هناك ما يعرف بالموظف الفعلي أو الواقعي، وهو ذلك الشـــخص المعين تعـــيينا مـــشوبا بعيب ما، أو لم يصدر إطـــلاقا قرارا بتعيينه، وهناك أيضا ما يعرف بمغتصب الوظيفة[2].

و عليه فالموظف الفعلي، و مغتصب الوظيفة لا يعتبران من الموظفين العامين وبالتالي لا يدخلان في نطاق هذا البحث.

---

[1] الدكتور محمد أنس قاسم، المرجع السابق ، ص 6.

[2] الدكتور محمد أنس قاسم، نفس المرجع، ص 7.

المطلب الثاني: تكييف العلاقة القانونية التي تربط الموظف العام بالإدارة و النتائج المترتبة على ذلك

إن محاولة تكييف هذه العلاقة و النتائج المترتبة على ذلك له أهميته في هذه الدراسة، و هو ما يتم التعرض إليه فيما يلي:

الفرع الأول: تكييف العلاقة القانونية التي تربط الموظف العام بالإدارة

ثار الخلاف و الجدل في الفقه و القضاء، حول طبيعة العلاقة بين الموظف العام و الإدارة، فذهب رأي إلى القول بأنها علاقة عقدية من عقود القانون المدني، بينما رأي أخر يقول بأنها علاقة عقدية من عقود القانون العام، و ثمة رأي ثالث يقول بأنها علاقة تنظيمية، و أن الموظف العام في مركز تنظيمي.

الرأي الأول: يذهب أنصاره إلى أن العلاقة بين الموظف العام و الإدارة علاقة تعاقدية، فهي علاقة من روابط القانون الخاص، إنه الرأي الذي كان سائدا فقها و قضاءا في فرنسا، و هو من أقدم النظريات في مجال تكييف العلاقة بين الإدارة و الموظف العام.

و يقوم هذا الرأي على أساس أن هناك تبادل إرادات بين الطرفين، فينتج عن التقائها نشوء العلاقة الوظيفية، فتتحدد عندئذ التزامات كل طرف طبقا لما يتم

الاتفاق عليه[1].فالعلاقة إذن علاقة عقدية مدنية، و قد كان يوصف العقد بأنه عقد وكالة إذا كان العـــمل الذي أسند إلى الموظف العام عملا قانونيا، بينما هو عقد إيجارة أشخاص، أو عقد عمل إذا كان العمل الذي قام به الموظف العام، عمـــل مادي.

أهم الانتقادات التي وجهت للرأي الأول:

أنتقد هذا الرأي لأسباب عديدة:

- منها أن العقد كما هو معروف في القانون المدني، يشترط لإتمامه صدور إيجاب يعقبه قبول مطابق له، و هذا بعد مفاوضات تتم بين الطرفين، من أجل الاتفـــاق حول شروط التعاقد، ولا وجود لمثل ذلك في علاقة الموظف العام بالدولة، فتعيين الموظف العام، يتم و تترتب عليه آثار مباشرة بعد صدور قرار التعيين، فلا يأخـــذ تماما برضاء الموظف العام، أو بقبوله لذلك التعيين[2].

- و أيضا انتقد هذا الرأي بسبب آخر يتمثل في كون أحكام العقـــد في القـــانون المدني، تقضي بنسبية آثار العقد، و تفسير ذلك هو عدم امتداد هذه الآثار إلى غير الطرفين المتعاقدين، و عكس ذلك فإن آثار الوظيفة تمتد إلى غير الموظـــف العـــام ويتضح هذا في حالة تقصيره في الواجبات الوظيفية، إذ يعرضه هذا الأمر في بعض

(1) الدكتور عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص ص 56،57.

(2) الدكتور محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص16.

الحالات لتحمل مسؤوليته، ليس فقط أمام الإدارة، بل أيضا أمام الأفـــراد و هـــم ليسوا أطرافا في العقد المبرم[1].

الرأي الثاني: و مضمونه أن العلاقة بين الموظف العام و الإدارة هي رابطة تعاقدية من روابط القانون العام، و مؤدى ذلك أن العقد يكون قابلا للتعديل من جانـــب الدولة في أي وقت شاءت. ذلك أن عقود القانون العام تخـــول الإدارة ســـلطات واسعة في مواجهة المتعاقد، بغية تحقيق الصالح العام، فلا يقيدها مبدأ العقد شـــريعة المتعاقدين المعمول به في القانون الخاص[2].

أهم الانتقادات التي وجهت للرأي الثاني

- انتقد هذا الرأي أيضا لكون عقود القانون العام، هي كذلك ملزمـــة لـــلإدارة، ولا يمكنها تعديلها إلا في حالات و قيود معينة و ذلك على النحو المعروف[3].

الرأي الثالث: و مضمونه أن الموظف العام يوجد في مركز تنظيمـــي إزاء الإدارة، فهو يستمد حقوقه و وجباته مباشرة من نصوص القوانين، و اللـــوائح المنظمـــة للوظيفة العامة، بحيث أن قرار تعيين الموظف العام، لا ينشئ له مركزا ذاتيا خاصا

---

(1) الدكتور عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص ص 58،59.

(2) الدكتور محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص16.

(3) الدكتور محمد أنس قاسم، نفس المرجع، ص17.

وإنما يسند إليه مركزا قانونيا عاما، و هذا الأخير يصوغ تغييره في أي وقت وطبقا لحسن سير المرافق العامة، و مقتضيات المصلحة العامة[1].

و أخيرا ينبغي القول أن ما جاء به الرأي الثالث، يعد الرأي الراجح فقهـــا و قضاءا، و هو ما أخذ به المشرع الجزائري في تكييّفه لعلاقـــة الموظـــف العـــام بالإدارة، حيث كيّفها بأنها علاقة قانونية تنظيمية، وذلك في المـــادة 6 مـــن أمـــر 66-133 الصادر بتاريخ 2-6-66، و المتضمن القانون الأساسي العـــام للوظيفـــة العمومية، وأيضا في المرسوم 85-59، المتعلق بالقانون الأساسي لعمال المؤسســـات والإدارات العامة، و الذي كان صريحا في تحديد تلك العلاقة، فأكـــد في الفقـــرة الثانية من المادة الخامسة منه على ما يلي :

((و يكون حينئذ في وضعية قانونية أساســـية و تنظيميـــة إزاء المؤسســـة أو الإدارة)).

الفرع الثاني: النتائج المترتبة على اعتبار الموظف العام في مركز قانوني تنظيمي إزاء الإدارة

يمكن إيجاز النتائج التي تترتب على المركز التنظيمي للموظـــف العـــام إزاء الإدارة فيما يلي:

(1) Brahimi Mohamed " Article" in, revue Algérienne des sciences juridique, Economique et Politique (R.A.S.J.E.P), N° 01/1987 P30 et suiv.

أولا : إن التعيين في الوظيفة العامة يتم بمجرد صدور قرار التعيين، وبغض النظر عن رضا الموظف العام أو قبوله لذلك. كما أن صلة الموظف العام بالإدارة لا تنقطع بمجرد تقديمه لطلب الاستقالة، بحيث لا يسري مفعولها حتى يتم قبولها من طرف الإدارة، آنئذ تنتهي العلاقة القانونية بين الموظف العام و الإدارة.

ثانيا : كذلك من النتائج التي تترتب على اعتبار الموظف العام في مركز قانوني تنظيمي اتجاه الإدارة، أن للإدارة الحق في أن تغير في الوضع القانوني للموظف العام في أي وقت تريد، ودون احتجاج من لدن الموظف العام بفكرة الحق المكتسب، فهو يخضع للقوانين و اللوائح الجديدة الصادرة بعد تعيينه، دون أن يتمسك بتطبيق القانون القديم الذي عُين في ظله.

ثالثا : و من النتائج المترتبة على المركز التنظيمي للموظف العام أيضا، أنه ملزم بضمان سير الإدارة بانتظام و اطّراد.

رابعا : و من النتائج المترتبة كذلك، أنه لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف العام على مخالفة القوانين و اللوائح التي تنظم الوظيفة العامة[1].

[1] الدكتور محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 18.

المبحث الثانـــي: ماهية سلطة الفصل التأديبي للموظف العام

إن التعرض لماهية سلطة الفصل التأديبي للموظف العام أمر هام جدا في هذه الدراسة، فهو لا يقل أهمية عن تحديد مفهوم الموظف العام، وهكذا فإن الموظـــف العام و سلطة الفصل التأديبي يعتبران لبنة هذا البحث، و بالتالي فإن وجود الموظف العام مرتبط بوجود سلطة الفصل التأديبي.

فسلطة الفصل التأديبي تعـــمل على مـــعاقبة الموظف العـــام حينما يخّـــل بإحدى الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه، أثناء ممارسته لوظيفته أو بمناسبتها.

ولتفسير ذلك، سيتم تعريف هذه السلطة وطبيعتها العقابية التي تملكها مـــع خصائصها المميزة، ثم أساسها القانوني و هو الذي يختلف باختلاف نظرة الفقهـــاء إلى نوع هذه العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة، وباختلاف نـــوع العقـــاب الذي تملك تطبيقه سلطة الفصل التأديبي[1]. و من ثم سيتم دراسة هذا المبحث في المطالب التالية :

المطلب الأول: تعريف سلطة الفصل التأديبي للموظف العام

المطلب الثانـــي: طبيعة سلطة الفصل التأديبي للموظف العام وخصائصها

المطلب الثالث: الأساس القانوني لسلطة الفصل التأديبي للموظف العام

---

[1] الدكتور عبد القادر الشـــيخلي، القـــانون التـــأديبي و علاقتـــه بالقـــانونين الإداري و الجنـــائي، "دراسة مقارنة" دار الفرقان عمان، الأردن، 1983، ص ص 11،12 .

المطلب الأول: تعريف سلطة الفصل التأديبي للموظف العام

يمكن تعريف سلطة الفصل التأديبي للموظف العام أو السلطة التأديبية، بأنها الجهة التي تختص قانونا بولاية تطبيق الجزاءات الوظيفية، وهي التي تقوم بتحديد ما إذا كانت الواقعة تستلزم فرض الجزاء.

كما يمكن تعريفها أيضا، بأنها سلطة فصل الموظف العام من الوظيفة العامة عندما يرتكب خطأ تأديبيا جسيما، فتنتهي بذلك علاقته بالسلطة الرئاسية.

وهكذا فإن السلطة المختصة بالفصل التأديبي، تظهر أنها فرعا وجزءا من فكرة السلطة الرئاسية في الوظيفة العامة، و مظهرا من مظاهرها، و أن عقوبة الفصل التأديبي التي تطبق في حق الموظف العام، هي من العقوبات التأديبية المصنفة في الدرجة الثالثة [1] وفقا لأحكام المرسوم 59/85، المشار إليه سابقا، و من ثمة فإن سلطة الفصل التأديبي، هي من اختصاص السلطة صاحبة التعيين كأصل عام أو السلطة المخولة إن اقتضى الأمر ذلك[2].

و هي أيضا الجهة المعينة من لدن المشرع، بهدف تطبيق العقوبات التأديبية التي نص عليها القانون، علما أن هذه السلطة يحكمها مبدأ الشرعية، الذي يعني هنا أنه لا يملك الحق في تطبيق أي عقوبة تأديبية من التي نص عليها قانون الوظيفة

---

[1] المادة 124، من المرسوم 59/85 السابق الذكر.

[2] الدكتور عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 178.

- ا المادة 123، من المرسوم 59/85 السابق الذكر.

العامة إلا الجهة التي حدّدها المشرع.[1] فلا يجوز لهذه السلطة أن تفوض في اختصاصها هذا إلا إذا نص القانون على ذلك، و لا يمكن أن يحل محلها في ذلك إلا الجهة التي عيّنها المشرع. [2] و من ثمة فإنه بمقابل هذا الاختصاص الواسع الممنوح لسلطة الفصل التأديبي وهو اختصاص قد يشكل لامحالة خطورة على الحياة المهنية للموظف العام، أشرك المشرع بجانب هذه السلطة لجان تأديبية (لجنة الموظفين) الذين نصفهم يمثل الموظفين، و النصف الآخر يمثل الإدارة، وهذه اللجان يتم تعيين أعضائها وفقا لأحكام المرسوم 11/84، المؤرخ في 14 يناير 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في لجنة الموظفين[3].

و هكذا فإن رأي هذه اللجان فيما يتعلق بالتأديب، هو رأي استشاري كأصل عام، فهي و إن كانت لا تستشار عند اتخاذ الإدارة للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى، بينما تستشار عند اتخاذ الإدارة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثانية، دون إلزامية الأخذ برأيها، فإن رأيها في العقوبات المتخذة من الدرجة الثالثة ملزم للإدارة، بحيث لا يمكن تقرير أي عقوبة من عقوبات هذه الدرجة، إلا برأي موافق وصريح من قبل لجنة الموظفين[4]، الأمر الذي يجعل الموظف العام في منأى عن أي فصل تأديبي تعسفي.

---

[1] الدكتورة مليكة الصّروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة و القضاء "دراسة مقارنة" مطبعة الجبلاوي شبرا، مصر، الطبعة الأولى، 1984، ص 36.

[2] الدكتور سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث قضاء التأديب "دراسة مقارنة" ، ملتزم الطبع و النشر، دار الفكر العربي، 1979، ص 432.

[3] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 3 الصادر في 17 جانفي 1984

[4] المادة 127، من المرسوم 59/85 السابق الذكر.

المطلب الثانـــي: طبيعة سلطة الفصل التأديبي للموظف العام وخصائصها

إن الدولة و هي تمارس حق الإشراف و التوجيه و الرقابة، بغيـــة تجســـيد و تحقيق المصلحة العامة من خلال ذلك، فإن القانون الجنائي يعتبر إحدى الوسائل الفعالة في يدها التي تمكنها من الضرب على يد كل من حاول أو يحاول الإخـــلال بهذا الهدف.

و من ثمة فإنه يوجد نفس الأمر بالنسبة للمؤسسات و المجتمعات، الموجودة داخل الدولة، إذ يعد القانون التأديبي من إحدى الوسائل الفعالة، التي تضمن بهـــا حماية مصلحة هذه الجماعات ضد الإخلال بقواعدها، فهو بذلك يعد مظهر مـــن مظاهر الدفاع الجماعي.

و مما سبق عرضه يتجلى أن أساس العقاب في كل من القـــانونين الجنـــائي و التأديبي واحد، غير أن مجال تطبيقه متباين في كل من القانونين، و على غـــرار وحدة الأساس بين القانونين الجنائي و التأديبي، و تباين في مجال تطبيقهما، فقـــد أدى الأمر إلى أن ظهرت عدة نظريات عند محاولة تحديد الطبيعة العقابية التي تملكها سلطة الفصل التأديبي، و هي النظريات التي يتم التطرق إليهـــا في فـــرع أول، ثم خصائص سلطة الفصل التأديبي للموظف العام في فرع ثاني.

الفرع الأول: النظريات التي قيلت بشأن تحديد الطبيعة العقابية التي تملكها سلطة الفصل التأديبي

أفرز الخلاف الذي ثار بين فقهاء القانون الإداري حول تحديد الطبيعة العقابية التي تملكها سلطة الفصل التأديبي ثلاث نظريات، سيتم التطرق إليها فيما يلي:

أولا: نظرية التعارض و الانفصال في الطبيعة العقابية بين القانونين التأديبي و الجنائي

يرى زعيم هذه النظرية الفقيه الكبير **جيز**، أن هناك تعارض وانفصال تام في الطبيعة العقابية بين القانونين التأديبي و الجنائي، فهو أسس نظريته هذه على الاختلاف القائم في طبيعة و غرض كل من العقابين، وليس فقط في جسامة الخطأ التأديبي وخطورته، بحيث أن الغرض من العقاب التأديبي هو العمل على تحسين سير المرفق العام، بينما الغرض من العقاب الجنائي، هو العقاب الشخصي الذي يوّقع باسم العدالة.

ومن خلال رأي الفقيه **جيز** دائما، فإن أساس الخطأ التأديبي، قد يقوم بمجرد سوء تصرف أو رعونة أو إهمال يضر بالسير لحسن للمرفق العام، أما أساس الخطأ الجنائي فيعود إلى الرغبة في الضرر، و الجنوح إلى الخروج على القوانين العامة و النظام العام[1].

و هناك العديد من الفقهاء الذين انتقدوا هذه النظرية، منهم في الفقه الفرنسي" فرانسيس دلبيريه "[2].

ثانيا: نظرية الوحدة و الاندماج في الطبيعة العقابية بين القانونين التأديبي و الجنائي

و يتزعم هذه النظرية العميد **دوجي**، فهو يرى أن أساس العقاب التأديبي هو عقاب جنائي، بسبب أن كلا من العقابين يستند إلى سلطة الدولة الآمرة، فهي التي تمثل الجانب الأقوى داخل المجتمع، فتفرض بذلك احترام القواعد القانونية ووسيلتها في ذلك التهديد بالعقاب في حالة مخالفة هذه القواعد القانونية.

و هنا يصل الفقيه **دوجي** إلى أن العقاب التأديبي هو نوع من العقاب الجنائي، غير أنه لم يصطبغ بعد بالصبغة القضائية بصورة كاملة، وذلك لأن التأديب مازال يصدر قرارات إدارية و ليس أحكاما، ثم أن السلطات التأديبية هي أيضا ما تزال تملك اختصاصا تقديريا، و بهذا يعتبر الفقيه دوجي هذا الوضع وضعا

---

(1) الدكتورة مليكة الصروخ، المرجع السابق، ص 47.

(2) الدكتور محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق، جامعة عين شمس، دار الإتحاد العربي للطباعة، ص 41.

مرحليا لا غير، إذ أنه سـيأتي الوقت الذي يكون فيه هناك قضاء حقيقي، و تكون هناك مرافعات حضورية، وحصر للمخالفات التأديبية، فآنئذ سوف لا يكون هناك قضاء تأديبي، بحيث سيندمج هذا الأخير بصورة كاملة في القضاء الجنائي، وهنـا يندثر ما كان يسمى بالقانون التأديبي[1].

وقد أيّد بعض الفقهاء المصريين هذه النظرية، فذهب الدكتور إسماعيل زكي إلى حد القول بأن القانون التأديبي ما هو في الواقع إلا قانون عقوبات في أساسه و موضوعه وهدفه، فهو بذلك يتفق في جوهره مع قـانون العقوبـات، إلا أنـه لا يسري إلا على فئة معينة في المجتمع، هي فئة الموظفين العامين، في حين أن قانون العقوبات يسري على كل المجتمع[2].

ثالثا: النظرية التي وقفت موقفا وسطا بين النظريتين السابقتين، بشأن تحديد الطبيعة العقابية التي تملكها سلطة الفصل التأديبي

ويقول بهذه النظرية التي كان موقفها وسطا بين النقيضين السابقين، الفقيـه **فالين**، حيث صرح بأوجه التشابه و الاختلاف بين القانونين التـأديبي و الجنـائي فأوجه التشابه بين القانونين، تتمثل في أن القانون التأديبي في نظره ينتمي إلى ذات أسرة قانون العقوبات، ذلك أن هدف كل من القانونين هو السعي لتحقيق احترام القواعد المنظمة للجماعة عن طريق التهديد بالعقاب في حالة الخـروج عنـها

---

(1) الدكتورة مليكة الصروخ، المرجع السابق، ص ص 48،49 .

(2) الدكتور محمد مختار محمد عثمان، الرسالة السابقة الذكر، ص ص 42،43.

فهدف القانون التأديبي هو تأسيس النظام بداخل جماعة معينة، فيكون لكل جماعة الحق في معاقبة الخارجون عن النظام، و عليه يعد القانون التأديبي هنا قانونا عقابيا، فسلطة التأديب تستند إلى نفس أساس سلطة المجتمع في العقاب كما أن الخطأ الذي يعاقب عنه تأديبيا تكون أسبابه الخروج على النظام الاجتماعي المعروف في مجال قانون العقوبات.

غير أن هذا التشابه الذي قال به **فالين** لا يصل إلى درجة التطابق بين القانونين التأديبي و الجنائي، حيث أن القانون التأديبي ليس هو القانون الجنائي و المؤسسة التي يهدف التأديب إلى احترام نظمها و قواعدها، هي إدارة الدولة و ليست الدولة في حد ذاتها، و أما موضوع التأديب هم الموظفين العامين فقط و ليس مجموع المواطنين ككل، و أن الجزاءات التأديبية لا تمس الموظف العام إلا في وظيفته و مزاياها المادية، فلا يتم في توقيعها إتباع إجراءات قضائية معينة، كما هو الأمر في مجال قانون العقوبات[1].

ومن مؤيدي هذه النظرية، الدكتور عبد الفتاح حسن، و الدكتور محمد عصفور، بالنسبة للفقه المصري الحديث ، و الفقهاء مورجون، و فرانسيس دلبيريه، وسالون، بالنسبة للفقه الفرنسي الحديث[2].

وهكذا ينتهي الأمر في الأخير إلى أن هذه النظرية الثالثة، و التي كما اتضح من خلال ذلك، أن موقفها كان وسطا بين موقف النظريتين المتناقضتين، فيما يخص

---

[1] الدكتورة مليكة الصروخ، المرجع السابق، ص ص 49،50 .

- الدكتور سليمان محمد الطماوي، الجريمة التأديبية "دراسة مقارنة " دار الثقافة العربية للطباعة، 1975، ص ص 226، 227

[2] الدكتور محمد عثمان محمد مختار، الرسالة السابقة الذكر، ص ص 44،45 .

مسألة تحديد طبيعة سلطة الفصل التأديبي، هي النظرية التي تبدوا أنها الراجحة في ذلك، و من المبررات الممكن تقديمها، أن النظام التأديبي يتحدد نطاقه من حيث الأشخاص بالموظفين العامين، أما من حيث الأفعال فيتحدد بما يمس واجبات الوظيفة و شرفها، و من حيث الجزاءات كذلك فإنه يتحدد بما يمس حقوق الموظف العام و إمتيازاته المادية[1].

ولأجل ذلك يمكن القول أن التشابه بين القانونين التأديبي و الجنائي لا يعني ذوبان أحدهما في الآخر، كما قال العميد **دوجي**، و إنما يبقى لكل من القانون التأديبي، و القانون الجنائي ذاتيته، ومن ثمة يكون هذا الرأي الثالث و الأخير، الذي أتى به الأستاذ **فالين**، هو الأقرب في رأينا إلى الحقيقة و الواقع وبالتالي هو الأرجح في هذه المسألة كما سبق التقرير.

الفرع الثاني: خصائص سلطة الفصل التأديبي للموظف العام

من أهم خصائص سلطة الفصل التأديبي للموظف العام، أنها تتضمن مجموعة من امتيازات السلطة العامة، و باعتبارها سلطة رئاسية، فإنها تحوز مجموعة من الاختصاصات و السلطات، التي تمارسها السلطات الإدارية الرئاسية المختصة ذلك سواء على أشخاص الموظفين العامين المرؤوسين، و من ذلك سلطة التعيين

---

[1] الدكتور محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها و قضاءا، دار النهضة العربية القاهرة، الطبعة الثانية، 1969، ص 1580.

سلطة الترقية، و سلطة التأديب عامة، و منها الفصل التأديبي خاصة، أو على أعمالهم، و منها عملية الرقابة السياسية و الرقابة القانونية [1]، إلى غير ذلك.

و هكذا فالسلطة الرئاسية تتصف و تتميز بكونها سلطة مطلقة و شاملة تنصب على شخص الموظف العام من جهة، و على أعماله الوظيفية من جهة أخرى، لأجل السير الحسن للمرفق العام، و من خصائصها أيضا، أنها تعتبر ولاية و اختصاصا أصيلا للسلطة الإدارية الرئاسية، كما أنها مقترنة بها و ملازمة لها فسلطة ولاية الفصل التأديبي، تعد من أبرز مظاهر فكرة السلطة الرئاسية[2].

من خلال ذلك، يتبين أنه للرؤساء الإداريين، و هم الذين يمثلون السلطة الإدارية الرئاسية، الحق في ممارسة سلطة الأمر، النهي، الإرشاد و التوجيه، لضمان حسن سير المرافق العامة بالدولة.

هكذا وبالنظر للاختصاصات الواسعة التي تحوزها السلطة صاحبة التعيين وهي السلطة المختصة بالتأديب، اتجاه الموظف العام، و انعكاس ذلك على حياته المهنية، و قد يكون انعكاسا خطيرا كالفصل التأديبي من الوظيفة العامة مثلا، و هو ما يمس الموظف العام ماديا أيضا، فيفقد بذلك مرتبه، الذي يعيش و يعيل عائلته منه، وقد يسبب له ضررا معنويا لا يقدر بمال، مما يفقده سمعته الوظيفية، فما هي إذن حدود هذه السلطة، و ما مدى خضوعها لمبدأ الشرعية في الدولة، عندما تقوم بتكييفها للأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الموظف العام المعني ؟

---

[1] الدكتور عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص ص 279،282 .

[2] الدكتور عمار عوابدي، مبدأ تدّرج فكرة السّلطة الرئاسيّة، نفس المرجع ص، 326.

بالنسبة للحدود الممنوحة للسلطة الرئاسية بصورة عامة، و سلطة الفصل التأديبي بصورة خاصة، في تكييّفها للأخطاء التأديبية المرتكبة من قبل الموظف العام المعني، تجب الإشارة هنا أن هناك نوعان من السلطة، و هما لازمان لحسن سير الإدارة.

– سلطة محددة أو مقيدة، أي لا يترك القانون للإدارة فيها حرية في التقدير بل يفرض عليها بطريقة آمرة التصرف الذي يجب مراعاته.

– وسلطة تقديرية، حينما يترك القانون للإدارة، الحرية في أن تتدخل أو تمتنع، فالسلطة التقديرية تنحصر في حرية التقدير، التي تترك من لدن القانون للإدارة لتحدد ما يصح عمله و ما يصح تركه.

و من أمثلة هذه السلطة التقديرية، ما يلاحظ من حرية الإدارة، في تقدير العقوبة التي توقعها على الموظف العام، حين يُثبت ارتكابه لخطأ من الأخطاء التأديبية[1].

أما بالنسبة لما مدى الخضوع لمبدأ الشرعية من قبل الإدارة، فإن مضمونه يستلزم خضوع الدولة بجميع سلطاتها و أجهزتها و أعمالها المختلفة، لحكم سيادة القانون في معناه الواسع، كما أن كل تصرف أو إجراء يخرج عن أحكام و مقتضيات مبدأ الشرعية هذا، يكون غير مشروع و محلا للطعن فيه، بعدم الشرعية أمام السلطات المختصة، و تقرير الجزاءات المقررة عن عدم مشروعيته[2].

---

[1] الدكتور محمد سليمان الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة "دراسة مقارنة" مطبعة عين شمس القاهرة، 1978، الطبعة 3، ص 43.

[2] الدكتور عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص ص، 510،511 .

وكما سبق التقرير بأن سلطة الفصل التأديبي، التي تعتبر مظهرا من مظـــاهر السلطة الرئاسية، و التي تجسد السلطة العامة في الدولة، لا يمكن لهـــا أن تتحـــول في أية حال من الأحوال إلى وسيلة للاستبداد و الانحراف، في استعمال ســـلطتها تلك في مواجهة الموظفين العامين، فتكون بذلك قد اعتدت على مبـــدأ الشـــرعية فينبغي الإشارة هنا إلى أن هناك ضمانات قانونية عديدة، أوجدت خصيصا لحماية الموظفين العامين في مواجهة السلطة التأديبية عامة، وفي حالـــة الفصـــل التـــأديبي التعسفي خاصة.

المطلب الثالث: الأساس القانوني لسلطة الفصل التأديبي للموظف العام

يتحدد مبرر و أساس سلطة التأديب عامة، و الفصل التأديبي خاصة، بنوع العلاقة القانونية التي تربط الموظف العام بالدولة، إلا أن هذه العلاقة قد مـــرت بمراحـــل، و قيل بشأنها عدة نظريات، تجمل الآراء التي جاءت بها في نقطتين أساسيتين، أمـــا النقطة الأولى فتضم النظريات التعاقدية، بينما تتجلى النقطة الثانية في النظريـــات التنظيمية، و تأسيسا على ذلك سيخصص هذا المطلب لفحوى ما جاءت به هذه النظريات، ثم الانتقادات التي وجهت لها، مع إبراز في الأخير النظرية التي تبدوا أنها راجحة في ذلك، و التي اعتمدها الفقه في تحديده لأساس سلطة التأديـــب عامـــة، و الفصل التأديبي خاصة. و ذلك تحت الفروع التالية:

الفرع الأول : النظريات التعاقدية

و تقوم هذه النظريات، على أساس أن العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة هي علاقة عقدية، ينتج عليها التزامات متبادلة، ينبغي لكل من الطرفين احترامها، و عليه فالأخطاء الوظيفية تعد إخلالا بالتزام عقدي يسمح للدولة كطرف ثاني في العقد أن تمارس حق العقاب التأديبي و منه الفصل التأديبي.

و هكذا فالسلطة التأديبية، تنشأ عن العقد المبرم بين الطرفين، و ذلك على أساس أن الموظف العام قد أخلّ بالتزاماته التعاقدية الملقاة على عاتقه.

غير أن الفقهاء اختلفوا فيما يخص تكييف العقد المبرم بين الإدارة و الموظف العام، فمنهم من اعتبره عقدا من عقود القانون الخاص، إذ أن الجزاء التأديبي يتعلق بتنفيذ هذا العقد، و منهم من اعتبر هذا العقد من عقود القانون العام، بحيث أن طبيعة العقد تتحدد وفقا لطبيعة المصالح موضوع العقد.و منهم أيضا من اعتبر هذا العقد مدنيا، يترتب عليه التزامات كل طرف إزاء الطرف الآخر، حيث أن الدولة ملزمة بتقديم الأجر و الحوافز المادية الأخرى، بينما الموظف العام فهو ملزم بممارسة وظيفته و القيام بالتزاماته على أكمل وجه، فالدولة بهذه الرابطة العقدية تحقق الصالح العام، إلا أن فريقا من أنصار هذه النظرية، يقول بأن العلاقة بين الإدارة و الموظف العام أساسها عقد وكالة، بينما فريق آخر ممن ينتمي إلى هذه النظرية اعتبر هذا العقد بأنه عقد الوظيفة العامة، فهو يبرم بين الدولة و موظفيها و هناك فريق من الفقهاء اعتبر هذا العقد من عقود المرفق العام الذي يبرم بين الدولة

و الموظف العام، فيصير هذا الأخير خاضعا لنظام التأديب في حالة إخلاله بالسير الحسن للمرفق العام[1].

الانتقادات الموجهة للنظريات التعاقدية

بالرغم من الاعتبارات التي قدمتها هذه النظريات، إلا أنها كانت محل انتقادات عنيفة من لدن الفقه، و من أهم هذه الانتقادات بإيجاز شديد ما يلي:

- إن العلاقة بين الموظف العام و الإدارة، هي علاقة تنظيمية و لا تعتبر عقدية ووضع الموظف العام اللائحي لا يسمح باعتبار العقد أساس لسلطة الفصل التأديبي[2].

الفرع الثاني: النظريات التنظيمية

تتلخص هذه النظريات في رأي واحد، و هي تسعى لهدف واحد، و تختلف فقط في تحديد أساس سلطة الفصل التأديبي، و رأيها أن أحكام الوظيفة العامة، و بما

---

[1] الدكتورة مليكة الصّروخ، المرجع السابق، ص ص 39،40.

- الدكتور فهمي عزت، سلطة التأديب بين الإدارة و القضاء "دراسة مقارنة" عالم الكتب، القاهرة، ص،30.

[2] الدكتور محمد مختار محمد عثمان، الرسالة السابقة الذكر، ص 35.

تتضمنه من حقوق، و ما تفرضه من واجبات الوظيفة، مأخوذة مباشرة من نصوص القوانين و اللوائح التي تنظمها، فالموظف في مركز تنظيمي لائحي، و قرارات تعيينه لا تنشئ له مركزا ذاتيا خاصا، فهو موجود بمقتضى القوانين و اللوائح، و يسبق قرار التعيين.

وعليه فإن الوظيفة العامة لم تنشأ للموظف العام، بل العكس هو الصحيح إذ وجد الموظف العام للوظيفة نفسها، فهو ملزم بالقيام بما تتطلبه واجبات هذه الوظيفة.

و هكذا فإن أي إخلال بهذه الواجبات الوظيفية، قد تضر بمصلحة المرفق العام، مما يعرضه للجزاء التأديبي من قبل الجهة المختصة بذلك، وفقا للقوانين و اللوائح. فأساس سلطة الفصل التأديبي إذن مستمد من هذه القوانين و اللوائح[1].

و سيتم التطرق للنظريات التنظيمية فيما يلي:

أولا: نظرية المؤسسة

أول من وضع أسس هذه النظرية هو الفقيه **موريس هوريو**، و هي تقول بوجود سلطة تعمل على تنظيم الجماعة، إضافة إلى وجود مصلحة مشتركة بين جميع الموظفين لتحقيق ذات الفكرة، و من ثمة فأساس سلطة الفصل التأديبي يقوم حين الإخلال بهدف أفراد المجتمع.

---

[1] الدكتورة مليكة الصّروخ، المرجع السابق ص 41.

وهكذا فقد تعرضت هذه النظرية **لنقد شديد**، و تم هجرها من قبل الفقهاء و ذلك لأسباب عدة، من أهمها :

- أنها غير دقيقة، حيث تأخذ بمفهوم واسع لفكرة المؤسسة نفسها، و حتى بالنسبة لمفهوم الجزاء الذي أخذت به، إذ أن العقاب بهذا المفهوم صار جامعا للجنائي و التأديبي معا، و من خلال ذلك فإنها أصبحت أقرب في شبه لنظرية العقد[1].

ثانيا: نظرية السلطة الرئاسية

تستند هذه النظرية على أساس أن من لها الحق في ممارسة سلطة الفصل التأديبي، هي السلطة الرئاسية، و بعبارة أخرى أنه ما دام الرئيس الإداري مسؤولا عن السير الحسن للعمل بالمرفق العام بانتظام و باطراد، فينبغي أن يكون له الحق في استعمال الوسائل التي تمكّنه من تحقيق هدفه، و من ضمن هذه الوسائل الحق في ممارسة الفصل التأديبي.

ويظهر مما سبق ذكره الارتباط بين الحق في سلطة التأديب و بين السلطة الرئاسية، و هو ما يعد تطبيقا للمبدأ الأساسي في علم الإدارة العامة، و هو التلازم بين السلطة و المسؤولية، غير أنه نتيجة تدخل المشرع، طرأ على هذه النظرية تعديل في أسسها و خصائصها، و ذلك بوضعه ضمانات تأديبية الغرض منها الحد من تغوّل و تعسف السلطة الرئاسية في مجال التأديب عامة، و الفصل التأديبي

---

[1] الدكتورة مليكة الصروخ، المرجع السابق، ص ص، 42،43.

خاصة، أي عن طريق اقحام القضاء الإداري و التأديبي في ولاية التأديب، الأمر الذي يلزم السلطة الرئاسية باستشارة هيئة مشتركة (لجنة الموظفين) قبل تطبيق الجزاء التأديبي، مما يقلل من سلطاتها، فيقتصر اختصاصها على تطبيق العقوبات البسيطة، أما العقوبات الجسيمة فتمنح إلى جهة مستقلة، قد تكون قضائية، أو هيئة مستقلة، و بذلك صارت هذه النظرية تفتقد لبعض مقوماتها، مما أدى الأمر بالفقهاء إلى هجرها[1].

ثالثا: نظرية سلطة الدولة

ويقول بها العميد **دوجي**، فهو أول من جاء بهذه النظرية القائمة على أساس أن علاقة الدولة بالموظف العام، هي علاقة سلطة، فهي تقوم بممارسة حقها في تطبيق الجزاءات التأديبية بوصفها التشخيص القانوني للمجتمع ككل، كما أن سلطة الدولة هذه تمارس لفائدة و مصلحة كافة المواطنين، ووفقا لنظام الوظيفة العامة، و ممارسة هذا الحق من قبل الدولة قد تتكفل به السلطة الرئاسية تحت رقابة القضاء الإداري، أو تشاركها في ذلك محاكم تأديبية، و قد يقتصر هذا الحق على هذه المحاكم بصورة كلية.

هكذا و رغم الاعتبارات المقنعة التي جاءت بها هذه النظرية، فإنها لم تسلم هي الأخرى من انتقاد الفقهاء لعدة أسباب أهمها:

---

[1] الدكتورة مليكة الصّروخ، المرجع السابق ص 43،44.

- إن سلطة التأديب التي تعد عنصرا من عناصر سلطة الدولة، لا تقتصر على موظفيها فقط [1]، و إنما قد توجد حتى في الوسط الأسري، فهناك لرب الأسرة سلطة تأديب على أفرادها، و أن قيام الحق في تطبيق الجزاء التأديبي على أساس سلطة الدولة من شأنه أن يؤدي إلى الاعتراف لها بحقها في الإكراه البدني ضد الموظف العام المقصر في أداء واجباته الوظيفية، في حين أن العقوبات التأديبية لا تشمل الإكراه البدني[2].

أخيرا وبعد استعراض مختلف النظريات التي قيلت بشأن الأساس والمبرر القانوني لسلطة الفصل التأديبي، و التبريرات التي قدمتها في ذلك، فما هي النظرية الراجحة ؟

يبدو أن نظرية السلطة الرئاسية هي النظرية المرجحة هنا، لأنها تجمع في تحديدها لأساس سلطة الفصل التأديبي بين فكرة السلطة العامة من جهة، و فكرة السلطة الرئاسية من جهة أخرى.

هكذا و بعد أن قام النقاش و الجدل حول هذا الأساس القانوني لسلطة الفصل التأديبي من ناحية هل هو فكرة العقد، أو نظرية المؤسسة، أو فكرة السلطة الرئاسية، أو نظرية سلطة الدولة ؟

فإن الدكتور عمار عوابدي قد أجاب عن هذا التساؤل المطروح بقوله ((.... قد انتهى الأمر إلى إرساء و تقدير الحقيقة القائلة، بأن الأساس القانوني لسلطة التأديب، هو فكرة السلطة العامة بصفة عامة، و فكرة السلطة الرئاسية بصفة خاصة))[3].

---

(1) الدكتورة مليكة الصّروخ، المرجع السابق ص 44.

(2) الدكتور محمد عثمان محمد مختار، الرسالة السابقة الذكر، ص، 32.

(3) الدكتور عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص 349.

- الدكتور عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر 1995،ص 14.

المبحث الثالث : طبيعة الخطأ الذي يؤسس سلطة الفصل التأديبي للموظف العام و العقوبة التأديبية

يجدر التذكير هنا، بأن عقوبة الفصل التأديبي إذا ما طبقت ضد الموظف العام المرتكب لخطأ مهني جسيم، فإن هذا الأمر ليس بالهين، إذ تترتب عليه نتائج وخيمة تضر بحياته المهنية، و بالتالي فإن التساؤل الممكن طرحه في هذا المقـــام هو عـــن نوعــــية، ودرجة الخطأ الذي يؤسس سلطة الفصل التأديبي، و من ثم سيتم دراسة هذا المبحث في المطالب التالية:

المطلب الأول: تعريف المسؤولية التأديبية للموظف العام

المطلب الثاني : تعريف الخطأ التأديبي وأنواعه

المطلب الثالث : العقوبة التأديبية

المطلب الأول: تعريف المسؤولية التأديبية للموظف العام

لقد تعددت التعاريف التي تناولتها، منها أن المسؤولية التأديبية، هـي الـتي تبحث في سلوك الموظف العام، و في مدى إخلاله بإحدى واجباته الوظيفية الملقاة على عاتقه، و هذا بحسب ما يستخلص من التحقيقات التي تجري بشأن ذلك[1].

و يمكن تعريفها أيضا، بأنها المسؤولية القانونية التي تقوم في حق الموظـف العام، حينما يخلّ بواجباته الوظيفية، فيرتكب بذلك خطأ يستحق عليـه عقوبـة تأديبية مناسبة.

و عموما فإن كل تصرف من لدن الموظف العـام، يحـدث اضـطرابا في التنظيم الإداري، يعرضه في الأخير للمسؤولية التأديبية[2]، و التي يستلزم فيهـا توافر ثلاثة شروط هي:

- أن تكون هناك علاقة بين الموظف العام، و المرفق الذي يعمل فيه.
- و أن يقوم الموظف العام بخرقا لالتزاماته الوظيفية.
- و أن يمثل هذا الخرق للالتزامات الوظيفية خطأ تأديبي.

---

(1) الدكتور محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص، 207.

(2) الدكتور سعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر (د.ط) (د.ت)، ص 82.

وللعلم فإن تقدير الأفعال محل المساءلة التأديبية، تخضع لسلطة تقديرية واسعة بيد الإدارة، و هي التي تقدر درجة خطورة الخطأ التأديبي، و بعبارة أخرى فـإن الإدارة هي التي تقوم بتكييف الأخطاء التأديبيـة، حيـث أن التأديـب عامـة و الفصل التأديبي خاصة، يعد أقوى ضمانة في إجبار الموظف العام علـى احتـرام واجباته الوظيفية، بدليل أنه إذا كان الموظف العام المجتهد يكافأ علـى اجتـهاده بالحوافز المادية و المعنوية، فإنه من العدالة و المنطق أن يعاقب الموظف العام الـذي أهمل واجباته الوظيفية بالعقوبة التأديبية المناسبة[1]. ((و تأديب بلا عقوبات كزوبعة بفنجان))[2].

مما هو جدير بالذكر في هذا المقام، أن المسؤولية التأديبية للموظـف العـام تتلاقى و أنواع أخرى من المسؤولية، حيث أن الخطأ التأديبي، و هو الذي يكـون مصدرا للمسؤولية، قد يثير في الوقت نفسه أنواع أخرى من المسؤولية القانونيـة وأهمها:

أولا: المسؤولية الجنائية : و ذلك بأن الخطأ الذي يعد جريمة من جرائم قـانون العقوبات، كالسرقة أو الرشوة، أو الخيانة.....الخ، يعرض الموظف العـام في ذات الوقت للمسؤولية التأديبية، إلى أن هناك استقلال تام لمجال كل مـن المسـؤوليتين

---

(1) الدكتور علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل " دراسة مقارنة" دار الثقافة و الطباعـة و النشر القاهرة، 1975، ص،273.

- الدكتور محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص،202.

(2) الدكتور عبد القار الشيخلي، نظام تأديب الموظف العام و القاضي في التشريع الجزائري، مقـال في المجلة الجزائرية للعلوم القضائية، الاقتصادية و السياسية العدد 4 لسنة 1975،ص 20.

الجنائية و التأديبية، حيث يوجد شبه إجماع من لدن الفقـه و القضـاء في هـذا الموضوع.

ثانيا: المسؤولية المدنية: و ذلك في حالة ما إذا ارتكب الموظف العام خطأ تـأديبي فترتب عليه ضرر بالنسبة للإدارة أو الأفراد، فإنه يلزم حينئذ بتحمل النتائج الماليـة لخطئه التأديبي، و هذا طبقا لقواعد المسؤولية المدنية المقررة في هذا المجال.[1]

وهكذا وضع المشرع الجزائري في يـد الجـهة المـختصة بالتأديب عامة والفصل التأديبي خاصة، سلطة إجبار الموظف العام على القيام بواجباته الوظيفـية وسلطة القيام باتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيع العقوبة التأديبية المـناسبة عليه، إذا ما قصر أو امتنع عن أداء مهامه الوظيفية، كما أن موضوع تأديب الموظفين العامين و بالنظر للسلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها الإدارة في هذا المجال، فإنه ينبغـي أن يحاط بعدة ضمانات من شأنها أن تحميهم من أي تعسـف [2]، ولاسـيما إذا كانت عقوبة تأديبية من عقوبات الدرجة الثالثة، كالفصل التأديبي مـثلا، حـتى لا تتعسف الإدارة في ذلك، و من هذه الضمانات، هناك الرقابة القضـائية علـى سلطة الفصل التأديبي.

و هو ما سيتم التطرق إليه في موضعه المناسب من هذا البحث.

---

[1] الدكتور محمد سليمان الطماوي، قضاء التأديب "دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 33.

[2] الدكتور محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 202.

المطلب الثاني: تعريف الخطأ التأديبي وأنواعه

إن لتحديد الخطأ التأديبي، أهمية كبيرة في هذه الدراسة، لذا سيتعرض هـــذا المطلب لمحاولات تعريفه مع بيان أركانه، ثم أنواعه حتى يتم الوصـــول إلى الخطـــأ الجسيم، الذي يعد من أخطاء الدرجة الثالثة، كما يتعرض هذا المطلب في الأخـــير إلى الاختلاف الفقهي، الذي ثار حول تقنين و عدم تقنين الأخطاء التأديبية، مـــع الإشارة إلى الرأي الذي يبدو راجحا في هذه المسألة.

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

تعريف الخطأ التأديبي في كل من التشريع، و القضاء، و الفقه .

أولا: تعريف الخطأ التأديبي في التشريع: سار المشرع الجزائري على نهج غالبيـــة التشريعات الأخرى، فلم يعرّف الخطأ التأديبي، و هنا ينبغي التوضيح بأنـــه حـــتى الخطأ في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفه، إذ يقول العالم **بلانيول** في هذا السياق ((... أنه لا يمكن نقد المشرع لأنه لم يعرف الخطـــأ، لأن الخطـــأ غـــير ممكـــن تعريفه [1]....)).

ثم أن السبب في عدم تعريف الخطأ التأديبي من قبل المشرع، قد يعـــود إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه، و الذي لا يقبل الحصر و التحديد [2]، خلافـــا للخطـــأ الجنائي، هذا ما ينادي به الجانب الغالب في الفقه، و هو ما يتم التطرق إليه بعـــد قليل، و قد يرجع السبب أيضا في ذلك إلى أن المشرع ربما قد خشي إن هو أورد تعريفا للخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف ناقصا، بحيث لا يشمل على جميع أنواع

---

(1) لمزيد من التفاصيل، راجع زهدي يكن، المسؤولية المدنية أو الأعمال غير المباحة، منشورات المكتبة العصرية صيدا، بيروت، الطبعة الأولى (د.ت)، ص68.

(2) الدكتور زكي محمد النجّار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة و القطاع العام، ملتزم الطبع و النشر، دار الفكر العربي، القاهرة (د.ت) ص 204.

الأخطاء التأديبية، و لهذا اكتفى بوضع قاعدة عامة. تقضي بأن كل مـــن يخـــالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية، فنص في المادة 20 من المرســـوم 59/85 في الفقرة الأولى على ما يلي: ((يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي، إن اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة)).

ثانيا: تعريف الخطأ التأديبي في القضاء: أمام الفراغ التشريعي في إيراد تعريـــف للخطأ التأديبي، فإن القضاء الإداري حاول سد النقص في ذلك، وهـــذا بالنســـبة لمصر، - لأنه و بالنظر لحداثة مجلس الدولة في الجزائر، فلم يتم العثور على تعريف للخطأ التأديبي – فقدم مجلس الدولة هناك بشأن الخطأ التأديبي عدة تعاريف، و بيّن ضوابطه و هي أساسا تدور حول معنى واحد، و منها حكم المحكمة الإدارية العليا في سنتها الأولى، و مما جاء فيه، إن سبب القرار التأديبي بصفة عامة، هو إخـــلال الموظف العام بواجباته الوظيفية، أو قيامه بعمل محرم عليه، فإذا خالف الواجبـــات التي تنص عليها القوانين العامة، و أيضا أوامر الرؤساء في حدود القانون فإنه بذلك يكون قد ارتكب ذنبا إداريا فيسوغ آنئذ معاقبته تأديبيا[1].

ثالثا: تعريف الخطأ التأديبي في الفقه: جاء الفقه بتعاريف عديدة للخطأ التـــأديبي منها:

---

[1] الدكتور محمد مختار محمد عثمان، الرسالة السابقة الذكر، ص62.

تعريف الدكتور عبد الفتاح حسن بأنه ((كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، و يؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، و ذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة))[1].

يبدو أن هذا التعريف لم يكن دقيقا في تحديده للخطأ التأديبي، فهو لم يوضح نوع هذه التصرفات التي تحول دون قيام المرفق العام بنشاطه العادي، كما أنه يخلط بين الجريمة الجنائية التي هي أساس المسؤولية الجنائية، و بين الخطأ التأديبي الذي يعد أساس المسؤولية التأديبية، و ذلك باستعماله لعبارة إرادة آثمة، فغني عن البيان أن الخطأ التأديبي يختلف عن الجريمة الجنائية.

و عرّف أيضا بأنه ((إخلال بالتزام قانوني، و يؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع، بحيث يشمل القواعد القانونية أيّا كان مصدرها، تشريع، أو لائحة، بل يشمل حتى القواعد الخلقية))[2].

و هنا يظهر أن هذا التعريف هو الأقرب إلى الدقة في تحديد الخطأ التأديبي بدليل أن الموظف العام، مجبر على احترام كل القواعد مكتوبة أو غير مكتوبة

---

[1] الدكتور محمد محمود ندا، انقضاء الدعوى التأديبية، "دراسة مقارنة" ملتزم الطبع و النشر، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، 1981،ص9.

[2] الدكتور أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص17.

بما في ذلك القواعد الأخلاقية منها، و الواقع أن الخطأ التأديبي يعتبر خطأ أخلاقيا بحيث فيه مساس بأخلاقيات المهنة الضروري توافرها في المحيط الوظيفي للإدارة [1].

و هنا يتبين من خلال التعريف الأخير، أن الخطأ في المسؤولية التأديبية يقوم على ركنين أو عنصرين هما:

الركن الأول: مادي

الركن الثاني: معنوي

الركن المادي: و هو يتجسد في الشكل الخارجي لسلوك الموظف العام، الذي ينطوي على إخلال بواجباته الوظيفية.

الركن المعنوي: ويعني تلك الصلة المعنوية بين النشاط الذهني للموظف العام و المظهر المادي للخطأ التأديبي، و قد يكون هذا الركن متمثلا في خطأ غير متعمد[2].

---

[1] سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة و الترجمة و النشر و التوزيع، برج الكيفان، الجزائر،الطبعة الأولى، جوان 1997،ص 131.

[2] الدكتور أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر المرجع السابق، ص ص 17،18.

الفرع الثاني: أنواع الأخطاء التأديبية

إن قطاع الوظيف العمومي في حاجة ماسة لإصدار قانون أساسي للوظيفة العامة.

و من ثمة فإنه بالنسبة للأخطاء الوظيفية و عقوبتها التأديبية تنبغي الإشـــارة هنا إلى أن المرسوم الحالي 85-59 يحيل صراحة في كل ما يتعلق بذلك في نص مادته 122 [1] إلى المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر ســـنة 1982 و المتعلـــق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية[2].

وهكذا بالرجوع لأحكام المرسوم 82-302، ولاسيما المادة 68 منه يلاحظ أنها حددت مختلف أنواع الأخطاء التأديبية وذلك دون المساس بتكييفها العقـــابي و قامت بتصنيفها في ثلاث درجات كالتالي:

أخطاء من الدرجة الأولى

أخطاء من الدرجة الثانية

أخطاء من الدرجة الثالثة

إلا أن التساؤل الذي يطرح في هذا المقام، هو كيـــف يمكـــن أن يصـــنف و يكيّف تصرف من التصرفات التي يأتيها الموظف العام، كأخطاء في إحدى هذه الدرجات ؟

و للإجابة عن ذلك، فإن المرسوم 59/85 المشار إليه سابقا، لم يتناول ذلـــك في حين أن المرسوم 302/82 المذكور آنفا، صنف في المواد 69-70-71 منه الأخطاء التأديبية كما يلي:

---

[1] تنص المادة 122 على مايلي : ((تطبق على الموظفين الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها لاسيما الأحكام المنصوص عليها في المواد من 61 إلى 76 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر سنة 1982 السالف الذكر، و المتعلقة بالأخطاء المهنية و عقوبتها التأديبية)).

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37، الصادر في 14 سبتمبر 1982.

الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى وفقا للمادة 69 من المرسوم 302/82

- الأفعال التي يلحق بموجبها الموظف العام، و العامل عموما ضررا بالنظام العام[1]، كما هو منصوص عليه في تشريع القوانين الأساسية النموذجية و القانون الداخلي للهيئة المستخدمة.

الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية وفقا للمادة 70 من نفس المرسوم

- تهريب أو إخفاء وثائق خاصة بالعمل، و أي معلومات لها طابع مهني.
- التلبس بتلقي اعطاءات نقدية أو عينية، أو أي امتيازات أخرى، باختلاف أنواعها من طرف شخص طبيعي أو معنوي له أو يحتمل أن يكون له علاقات تعامل مباشرة أو غير مباشرة بالهيئة المستخدمة.

- الاستغلال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة للمحلات و التجهيزات و كل الوسائل التي تتبع الجهة المستخدمة.
- ارتكاب خطأ جسيم إبّان مباشرة المهام.
- اللجوء للعنف في أماكن العمل تجاه أي شخص.
- أيضا في حالة ارتكابه جنحة أو جريمة، خلال مدة علاقته الوظيفية، لا تسمح ببقائه في منصبه، و يتم إثبات هذه المخالفة من طرف المصالح القضائية المختصة.

---

[1] سعيد طربيت، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، بحث ماجستير مقدم لكلية الحقوق، ابن عكنون، الجزائر 1997،ص 18.

- إلحاق أضرار مادية بالمباني، المنشآت و غيرها من الأشياء الأخرى، المكونة لتراث الجهة المستخدمة، و ذلك بصفة متعمدة.

- الأخطاء التي يأتيها الموظف العام بسبب الإهمال، و عدم الحيطة، و تكون نتائجها إلحاق أضرار بأمن المستخدمين، أو بأملاك الهيئة التي تسخدمهم.
- و أيضا الأخطاء التي تتسبب في إلحاق أضرار مادية بالمباني، و المنشآت، الآلات أو بكل الأشياء الأخرى التي يتكون منها تراث الهيئة المستخدمة.

الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة وفقا للمادة 71 من نفس المرسوم

- في حالة التلبس بإخفاء معلومات أو التصريح غير الصحيح في مجال تنافي الوظائف أو الجمع بينهما.
- عند رفض - دون سبب مقبول - تنفيذ أوامر الجهة المستخدمة، للقيام بأعمال تدخل ضمن نطاق منصب عمله.
- كذلك إذا ثبتت مسئولية الموظف العام، في قيامه بصرف أجر أعلى من الأجر المستحق، أو كل دفع بعنوان الأجر لم ينص عليه في كشف الراتب.
- عند القيام بإفشاء أو محاولة إفشاء أسرار ذات طابع مهني، أو مصنفة كذلك قانونا.

ينبغي أخيرا الإشارة إلى أن المشرع الجزائري و في المادة 73 من نفس المرسوم المذكور، و فيما يتعلق بتحديد مختلف حالات الأخطاء، التي نصت عليها المواد من 68 إلى 72 من نفس المرسوم دائما، فإنه قد تركها إلى القوانين الأساسية الخاصة تبعا لنوعية كل قطاع و خصوصياته.

وتأسيسا على ما سبق عرضه، يتبين أن الخطأ الجسيم، و إن كان من الصعب تعريفه هو أيضا، فهو عموما، ذلك الخطأ الذي يرتكبه الموظف العام و يكون على درجة كبيرة من الخطورة، أو هكذا تكيّفه الإدارة، فلها سلطة تقديرية واسعة في ذلك، كما تمت الإشارة إليه، و هو يدخل ضمن أخطاء الدرجة الثالثة، حسب تصنيف المرسوم 302/82 في مادته 71.

و على أية حال، فإن طبيعة الخطأ الذي يؤسس سلطة الفصل التأديبي هو بدرجة الأخطاء الجسيمة، وللإدارة السلطة التقديرية في تكييف الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الموظف العام.

الفرع الثالث: الاختلاف الفقهي حول تقنين الأخطاء التأديبية

إن الأخطاء التأديبية غير محددة على سبيل الحصر، فلهذا يلاحظ بأن النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، يخالف من هذه الزاوية قانون العقوبات، الذي تحكمه قاعدة، (لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص)، كما أن النصوص التنظيمية و التشريعية التي تنظم الوظيفة العامة لا تذكر دائما الالتزامات الوظيفية بصورة حصرية. إذ من العادة أنها تكتفي بذكر أهمها فقط، كواجب الطاعة، وواجب التحفظ، و واجب الالتزام بالسر المهني....الخ[1].

و عليه فما هو الاختلاف الفقهي الذي يدور هنا أصلا، بين مؤيدي و خصوم فكرة تقنين الأخطاء التأديبية، ثم ما هي الأسانيد، التي اعتمدها كل فريق على حدى في ذلك ؟

---

(1) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 131 .

أولا: مؤيدو فكرة تقنين الأخطاء التأديبية

يرى هذا الفريق ضرورة حصر الأخطاء التأديبية، مرتكزا على عدة دعائم من أهمها ما يلي:

أ - إن عدم تحديد الالتزامات الوظيفية، يجعلها محلا لمنازعات غير منتهية و لذلك يعتبر التقنين وسيلة فعالة للحد من هذه المنازعات، و هذا بتحديد الالتزامات الوظيفية صراحة، و ينبغي أن يشتمل أيضا هذا التحديد مفاهيم تلك الالتزامات، مع رسم الحدود التي يستلزمها الوضع التفسيري لها، كالنص صراحة على واجب الطاعة، و أن الإخلال بهذا الواجب يجعل صاحبه عرضة للجزاء التأديبي، غير أنه على المشرع أن يوضح ذلك، بتفسير هذا الواجب و ما يصادفه من مشاكل عند التطبيق، مثل حدود واجب الطاعة[1].

ب-كما أن تحديد و حصر الأخطاء التأديبية يعمل على دعم فاعلية التأديب[2].

ثانيا: خصوم فكرة تقنين الأخطاء التأديبية

تذهب أغلب آراء فقهاء القانون الإداري، إلى عدم ضرورة تقنين الأخطاء التأديبية، متحججة في ذلك بأسباب عدة من أهمها :

---

[1] الدكتور محمد مختار محمد عثمان، الرسالة السابقة الذكر، ص 210.

[2] الدكتور محمد مختار محمد عثمان، نفس الرسالة، ص 212.

أ- أنه لا يمكن حصر واجبات الموظفين العامين، فقوانين الوظيفة العامة لا تنص على كل الواجبات الأساسية، التي على كل الموظفين الالتزام بها، و إنما تنص على احترام الواجبات التي تستلزمها الوظيفة، و تلك الواجبات الوظيفية مأخوذة من المركز القانوني للموظف العام إزاء الإدارة، و من القواعد العامة الحاكمة لسير المرافق العامة، و أيضا من نوعية الخدمات التي يقدمها كل مرفق.

و من هنا، فهذه الواجبات تتعدد بتعدد نوعية العمل، و ظروفه وصفة الموظف العام، ورتبته في السلم الإداري، و ينتج على هذا الاختلاف و التنوع في الواجبات الوظيفية، و عدم إمكانية حصرها ما يلي:

- إن حصر الأخطاء التأديبية سيكون على سبيل المثال، و ليس على سبيل الحصر، فلن تتضمن أي قائمة جميع الأخطاء التأديبية، التي يمكن أن تكون محل مساءلة تأديبية بالنسبة للموظف العام.

- من الصعب بمكان تحديد الأخطاء التأديبية لجميع الموظفين العامين، يمكن فقط تحديد الأخطاء التأديبية الخاصة بكل طائفة على حدة، و ذلك طبقا للاعتبارات الوظيفية التي تخصها.

و لذلك، فإن تقنين الأخطاء التأديبية يصبح لا يعبر عن الحقيقة، و من غير الممكن تنفيذه، فمن الخطورة بمكان، أن يتم إصدار قوانين عديمة الفائدة و لا تخدم المجتمع.

ب- و من الأسانيد كذلك في تبرير عدم ضرورة تقنين الأخطاء التأديبيـــة أن حصرها يؤدي إلى تقييد حرية الإدارة في ممارسة وظيفة التأديب عامة، و وظيفة الفصل التأديبي خاصة، مما يضر بفاعليتها.

أخيرا، و بعد استعراض أهم آراء الفقهاء حول مسألة تقنين و عدم تقـــنين الأخطاء التأديبية، و الحجج التي قدمت في ذلك من قبلهم، فإن الميل هنـــا في نظرنا يكون نحو الطرف المنادي بضرورة تقنين الأخطاء التأديبية، و ذلك لحماية الموظف العام ضد سلطة الفصل التأديبي التعسفي .

لأنه و إن كانت الواجبات الوظيفية تتسم بكثرتها، و تنوعهـــا، بحســـب الوظائف التي يشغلها الموظفين العامين، و كذا ترتيبهم في السلم الهرمي للإدارة إلا أن فكرة التأديب بصورة عامة، و فكرة الفصل التأديبي بصورة خاصة يمكن تحديد محتواها، و بالتالي فإنه ينبغي على الأقل محاولة تقـــنين أهـــم الأخطـــاء التأديبية، وذلك كما فعلت بعض التقنينات لدى بعض الدول الأخرى.

و هكذا فإن تجسيد فكرة ضرورة حصر و تقنين الأخطاء التأديبية وتطبيقها هو في صالـــح المـــوظف العـــام، الذي يـــصبح آنئذ على دراية تامة بالالتزامات و الواجبات التي ألقيت على عاتقه، و العقوبات التأديبية التي من الممكن أن يتعرض لها إذا ما خالفها[1].

---

[1] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 132

المطلب الثالث: العقوبة التـــأديـــبيـــة

يجدر الذكر هنا أن موضوع العقوبة التأديبية، يعد و بحق حجر الزاوية في هذه الدراسة، و التي تتناول كما سبق الذكر عقوبة تأديبية من العقوبات المصنفة في الدرجة الثالثة وفقا لأحكام المرسوم 59/85 في المادة 124 منه، أي عقوبة الفصل التأديبي أو التسريح التأديبي كما اصطلح عليه المشرع الجزائري.

لهذا ستتم دراسة العقوبة التأديبية بصفة عامة، مع التركيز خاصة على عقوبة الفصل التأديبي للموظف العام، لأنها موضوع هذا البحث، كما يتم هنا أيضـــا توضيح دور سلطة الفصل التأديبي في تحديد العقوبة التأديبية.

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

محاولات تعريف وتحديد العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، من قبل كل مـــن المشرع و الفقه.

أولاً: تعريف العقوبة التأديبية في التشريع

اتبع المشرع الجزائري نهج بقية تشريعات الدول الأخرى، فلم يعرف العقوبة التأديبية، غير أنه قام بترتيبها و تحديدها على سبيل الحصر، حيث أنه بدأ بأخفها و انتهى بأشدها – و هذا أمر منطقي – تاركا للسلطة المختصة بالتأديب عامة و الفصل التأديبي خاصة، الحرية في أن توقع أي عقوبة من العقوبات التأديبيـــة

التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب من لدن الموظف العام، و تفسر هذه الحرية بأنها سلطة تقديرية واسعة، تتمتع بها الإدارة، مع ملاحظة أن هذه الحرية تـرد عليها قيود سيتم التطرق إليها في مكانها المناسب من هذا البحث.

مما سبق عرضه، يتبين أن المشرع قام بتحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، غير أنه قسمها إلى درجات، فبالنسبة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القديم، (أمر 133/66) فإنه كان قد قسم العقوبات التأديبية إلى درجتين بينما الأمر يختلف بالنسبة للقانون الجديد، (المرسوم 59/85) و هو المطبق حاليا على شريحة الموظفين العامين، فإنه قد قسم العقوبات التأديبية إلى ثلاثة درجات يمكن أن يعاقب بها الموظفين العامين، و هذا تبعا لخطورة الأخطاء التأديبية التي ارتكبت، دون المساس بالعقوبات الجزائية، و هذه العقوبات هي:[1]

عقوبات من الدرجة الأولى و تتمثل في:

- الإنذار الشفوي.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.
- الإيقاف عن العمل من (01) يوم إلى ثلاثة (03) أيام.

---

[1] المادة 124 من المرسوم 59/85 المذكور سابقا.

عقوبات من الدرجة الثانية و تتمثل في:

- الإيقاف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام.
- الشطب من جدول الترقية.

عقوبات من الدرجة الثالثة و تتمثل في:

- النقل الإجباري.
- التنـــزيل.
- التسريح مع الإشعار المسبق و التعويضات.
- التسريح دون الإشعار المسبق و من غير التعويضات.

ثانياً: تعريف العقوبة التأديبية في الفقه

هناك عدة تعاريف للعقوبة التأديبية في الفقه، منها أن العقوبة التأديبية هـــي جزاء يمس الموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي في مركزه الوظيفي، دون شخصــه ولا ملكه الخاص.[1] و تعرف أيضا بأنها عقوبة تمس الموظف العـــام في وظيفتـه و ذلك إما بإنقاص مزاياها المادية، أو بإنهاء خدمتــه بصـــفة مؤقتـــة، أو دائمـــة و نهائية[2].

---

[1] المستشار عبد الوهاب البّنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة و القطاع العام، ملتـــزم الطبع و النشر، دار الفكر العربي، القاهرة (د.ت) ص 10.

[2] الدكتور سعيد بوالشعير، المرجع السابق ، ص 93.

و هنا لا بد من التأكيد على أن المشرع أحاط عقوبات الدرجة الثالثة و التي منها عقوبة الفصل التأديبي، و هذا لخطورتها، بضمانات أساسية تفوق ضمانات عقوبات الدرجتين الأولى و الثانية[1].

كما أن العقوبة التأديبية تعرف إن صح التعبير نصف مبدأ الشرعية، أي (لا عقوبة إلا بنص)[2]، و هذا عكس ما تم ذكره في الخطأ التأديبي و المخالفة التأديبية، الذي لا يخضع لمبدأ الشرعية، حيث أن المشرع لم يحصر الأخطاء التأديبية كما سبق القول، متحججا بعدم قابلية هذه الأخطاء للحصر، و هذا ما يجعل الموظف العام في قلق دائم، فهو يجهل هذه الأخطاء التأديبية التي قد يرتكبها دون أن يعلم بأن ذلك يؤدي إلى فصله فصلا تأديبيا عن وظيفته، فلو تم حصر على الأقل أهم الأخطاء الوظيفية، لكان الموظف العام على بيّنة من ذلك، فيتجنب كل ما يؤدي إلى توقيع عقوبة الفصل التأديبي في حقه، إن هو خالف ذلك.

الفرع الثاني : دور السلطة المختصة بالفصل التأديبي في تحديد العقوبة التأديبية

إن دورها هنا يختلف عن دورها فيما يتعلق بتحديد الأخطاء التأديبية، فهي ما تزال تحتفظ بالاختصاص التقديري الواسع في ذلك، كما سبق التقرير.

---

[1] سيتم تناول الضمانات التأديبية (الإجراءات التأديبية) للموظف العام في المبحث الثاني من الفصل الثاني من هذا البحث،ص 77.

[2] الدكتور عبد القادر الشيخلي، نظام تأديب الموظف العام والقاضي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 20.

بينما الوضع يختلف هنا، حيث أنها ملزمة بأن توقع على الموظف العام المخطئ عقوبة معينة من بين العقوبات التي حددت من قبل المشرع في القانون الأساسي للوظيفة العامة، مع ملاحظة أنه لا يصوغ لها إعمال أدوات القياس أو الاستنتاج في هذا المضمار.

و هكذا فإن كان مبدأ الشرعية يعد أصلا من أصول النظام التأديبي، إلا أنه يوجد مبدأ آخر يحد من هذا الأصل، و هو مبدأ السلطة التقديرية. فلجهة التأديب حرية كاملة في اختيار العقوبة المناسبة من بين العقوبات التأديبية المحددة قانونا غير أن هذه الحرية التي تمثل سلطة تقديرية تتمتع بها الإدارة تختفي إذا نص القانون على تحديد عقوبة معينة لخطأ تأديبي محدد، فهنا تلتزم الإدارة بهذه العقوبة المقررة.

كما أن الفقه قد اختلف حول مسألة الربط بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية، فهناك من الفقهاء من قال بضرورة الربط من قبل المشرع أي (ربط خطأ تأديبي معين بعقوبة تأديبية معينة)، و هنا تنعدم السلطة التقديرية التي تتمتع بها السلطة التأديبية.

و آخرون قالوا بعكس ذلك، أي (بعدم ضرورة الربط بين خطأ تأديبي معين، وعقوبة تأديبية معينة) من قبل المشرع و بقاء هذا الأمر في يد السلطة التأديبية، فتظهر هنا السلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارة[1].

---

[1] الدكتورة مليكة الصّروخ، المرجع السابق،ص ص ،70،71.

مما تقدم عرضه، يتضح لنا أن الرأي الأول (ضرورة الربط من قبل المشرع) هو الرأي الراجح، بدليل أنه لم يترك أمر الربط بيد سلطة الفصل التأديبي، فمسألة عملية الربط هذه صعبة من ناحية أن الأخطاء التأديبية غير مقننة، و لم ترتب على سبيل الحصر، فمن شأن ترك عملية الربط بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية بيد الإدارة أن يؤدي إلى تعسفها في ذلك.

و دائما فيما يخص تحديد العقوبة التأديبية و حصرها، فإن المشرع كان قد حدد بعض الاستدلالات التي ينبغي على الجهة المختصة بالتأديب عامة و الفصل التأديبي خاصة أن تراعيها وهي بصدد ممارسة وظيفتها التأديبية، و منها ما نصت عليه المادة 63 من المرسوم 302/82 المذكور سابقا و التي جاء فيها ما يلي:

- إن تحديد العقوبة التأديبية يتبع درجة جسامة الخطأ التأديبي المرتكب.
- ضرورة مراعاة الظروف المخففة أو المشددة التي ارتكبت فيها الأخطاء التأديبية.
- و مراعاة أيضا مدى مسؤولية مرتكب الخطأ التأديبي.
- و مراعاة أيضا نتائج خطئه حول وقوع الضرر الذي لحق بالهيئة المستخدمة أو بموظفيها.

وللإحاطة أكثر بجميع الجوانب المتعلقة بموضوع الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، كان من الضروري أن يتم إظهار الفوارق الموجودة بين الفصل التأديبي للموظف العام، و الفصل غير التأديبي للموظف العام.

التفرقة بين الفصل التأديبي و الفصل غير التأديبي

للإشارة فإن فصل الموظف العام من الوظيفة العامة يتم بإحـــدى طـــريقتين إما عن طريق الفصل التأديبي أو بغير طريق الفصل التأديبي، و ذلك وفقا للأوضاع المرسومة قانونا.

فالفصل التأديبي يدخل في إطار العقوبات التأديبية التي نصت عليها القوانين الأساسية للوظيفة العامة. وليس كذلك الفصل غير التأديبي ففـــي هـــذا الأخـــير و إذا ما وقع من الموظف العام أمور لا ترى معها الإدارة الإبقاء عليه في الوظيفـــة فيجوز لها آنئذ أن تتخذ في شأنه إجراءات الفصل بطريق التأديب، كما لها أن تقرر فصله بغير طريق التأديب.

و هكذا يتضح أن الفصل التأديبي و الفصل بغير الطريق التأديبي يلتقيان من حيث أثرهما على حياة الموظف العام المهنية، حيث يترتب على كل منهما إنهـــاء العلاقة الوظيفية، وبالتالي فصم رابطة التوظف جبرا على الموظف العام و بـــدون إرادته.

مما سبق عرضه يتبين أن الفصل التأديبي هو طريق عادي لإنهـــاء العلاقـــة الوظيفية، فلا يمارس إلا في أضيق الحدود و في حالات محددة و محصورة قانونا[1].

كما أن الفصل التأديبي يستلزم ثبوت وقـــائع محـــددة و معينـــة، و هـــو ما لا يستلزمه الفصل بغير الطريق التأديبي الذي يكفي فيه وجود أســـبابا لـــدى الإدارة تبرره، و ذلك ما دام لم يثبت أنها انحرفت به إلى غير المصلحة العامة[2].

---

(1) الدكتور زكي محمد النجّار، المرجع السابق، ص 55.

(2) المستشار عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية، المرجع السابق، ص 341.

الـــــــــفـــــــصـــل الـــثـــــانـــــــــي

عملية تطبيق السلطة التأديبية في مواجهة الموظف العام

المقصود بعملية تطبيق السلطة التأديبية في مواجهة الموظـــف العـــام هنـــا هو تحريك و ممارسة سلطات و إجراءات السلطة التأديبية المقررة قانونا، في مواجهة الموظف العام المتهم بارتكاب خطأ تأديبي، و لذلك سيتم معالجة هذا الموضوع من خلال العناصر و في إطار المباحث التالية:

المبحث الأول : السلطة المختصة بالفصل التأديبي

المبحث الثاني : إجراءات الفصل التأديبي

المبحث الثالث : الرقابة القضائية على سلطة الفصل التأديبي

المبحث الأول : السلطة المختصة بالفصل التأديبي

تختلف الجهة التي تملك هذا الحق في التأديب عامة، و الفصل التأديبي تحديدا من تشريع إلى آخر باختلاف الأنظمة[1]. حيث توجد ثلاثة أنظمة في العالم هـــي النظام التأديبي الرئاسي، النظام التأديبي القضائي، النظام التأديبي شبه القضائي.

و عليه سيتم تحديد السلطة التأديبية المختصة بالفصل التـــأديبي في كـــل الأنظمة الثلاثة المذكورة أعلاه، مع تكييف طبيعـــة النظـــام التـــأديبي الجزائـــري في تحديده لسلطة الفصل التأديبي، و ذلك كله تحت المطالب الثلاثة التالية:

المطلب الأول: النظام التأديبي الرئاسي

المطلب الثاني: النظام التأديبي القضائي

المطلب الثالث: النظام التأديبي شبه القضائي

---

(1) YVES Saint- Jours : les relations de travail dans le secteur public, librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1996. PP 219 et Suiv.

المطلب الأول : النظام التأديبي الرئاسي

تتطرق دراسة هذا المطلب إلى تحديد معنى هذا النظـــام التـــأديبي المعتمـــد في العالم، في مسألة تحديد السلطة المختصة بالتأديب عامـــة، و الفصـــل التـــأديبي خاصة، مع محاولة تقدير هذا النظام التأديبي، وذلك بإبراز المحاسن، و المساوئ التي ظهرت عليه و ذلك على النحو التالي:

أولا: معنى النظام التأديبي الرئاسي

للنظام التأديبي الرئاسي عدة معاني، من أهمها ، أنه يتمثل في جعل كل سلطة التأديب في يد السلطة الإدارية الرئاسية المختصة، دون أي مشاركة أو أي مساعدة من أي هيئة جماعية استشارية،[1] (لجنة الموظفين)، أي أن السلطة الإدارية الرئاسية في هذا النظام، يكون لها وحدها و دون أن تستعين بأي هيئة أخرى، حق توقيـــع الجزاء التأديبي على الموظف العام المعني و ذلك مهمـــا كانـــت درجـــة العقوبـــة التأديبية[2].

ثانيا: تقدير النظام التأديبي الرئاسي

عند اعتماد النظام التأديبي الرئاسي في تحديد السلطة التأديبيـــة المختصـــة بالفصل التأديبي، تظهر عليه المحاسن و المساوئ التالية:

---

[1] الدكتور محمد سليمان الطماوي، قضاء التأديب " دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 435،436.

[2] الدكتور أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص76.

- الدكتور فهمي عزت، المرجع السابق، ص ص، 104،105.

أ– محاسن النظام التأديبي الرئاسي

– من الملاحظ أن السلطة الإدارية الرئاسية، هي الأكثر مقدرة و كفاءة من غيرها على معرفة و فهم سلوك الموظف العام المخطئ من جهة. و القيام بتقدير مدى خطورة الخطأ التأديبي الذي ارتكبه، و آثاره على حسن سير العمل بالمرفق الإداري من جهة أخرى، و هي بذلك تعد أقدر من غيرها على القيام باتخاذ الإجراء التأديبي المناسب، و الملائم و الفعال.

– كذلك من محاسن هذا النظام التأديبي، أنه من العوامل التي تجعل العقوبات التأديبية ذات فعالية و سرعة في توقيعها، هو أن يتم ذلك في المحيط الذي وقعت فيه الأخطاء التأديبية، ليكون هنالك ردع للموظف العام المخطئ، و عبرة في ذلك لغيره[1].

و هنا تظهر السلطة الإدارية الرئاسية أقدر على توقيع العقوبات التأديبية السريعة، و التي قد تستلزم الضرورة أحيانا اتخاذها ضد الموظف العام المخطئ لمواجهة بعض الحالات الخاصة، أو في بعض قطاعات النشاط الإداري.

– أيضا من محاسن هذا النظام التأديبي الرئاسي، والذي يضع كل سلطة التأديب في يد السلطة الإدارية الرئاسية، دون سواها أنه إذا ترك تقدير الإدانة، و توقيع العقوبة التأديبية إلى سلطة مستقلة (قضائية، أو شبه قضائية) و اقتصر حق السلطة الرئاسية على توجيه الاتهام فقط، فمن شأن ذلك أن يؤدي إلى تردد الرؤساء أحيانا في استعمال سلطة الاتهام، و ذلك خشية أن ينتهي الأمر في الأخير ببراءة الموظف العام، مما يؤدي إلى إحراج هؤلاء الرؤساء أمام مرؤوسهم[2].

---

(1) الدكتور محمد مختار محمد عثمان، الرسالة السابقة الذكر ، ص427.

(2) الدكتور محمد مختار محمد عثمان، نفس الرسالة ، ص428.

– و من محاسنه أيضا، أنه جعل السلطة الإدارية الرئاسية مختصة بكل سلطة التأديب بما في ذلك سلطة الفصل التأديبي، مما ينتج عنه تقوية مركز الرؤساء الإداريين في القيام بسلطة الأمر و النهي، و الرقابة و التوجيه، مما يؤدي في الأخير إلى المحافظة دائما على روح الطاعة و الانضباط في صفوف الموظفين العامين و الوظيفة العامة و تجنب كل أسباب التذمر في وسط الموظفين العامين، وذلك عن طريق استعمال هؤلاء الرؤساء الإداريين لسلطة التأديب عامة، و الفصل التأديبي خاصة أثناء اللزوم[1].

هذه أهم محاسن النظام التأديبي الرئاسي.

ب– مساوئ النظام التأديبي الرئاسي

يؤخذ على هذا النظام التأديبي الرئاسي، و الذي كما سبق القول، يقوم على أساس جمع و تركيز سلطة التأديب في يد السلطة الإدارية الرئاسية، المآخذ و العيوب التالية:

– إن السلطة الإدارية الرئاسية، تتفادى في هذا النظام التأديبي، توقيع العقوبات التأديبية في بعض الأحيان، و ذلك خشية أن تكون هذه العقوبات التأديبية محلا لمناقشة لاحقة من الرئيس الإداري الأعلى ، أو حتى من قبل الرأي العام ، إذ قد يتم إلغاء تلك العقوبات التأديبية المتخذة في حق الموظف العام، إما رئاسيا أو بواسطة القضاء الإداري.

---

[1] الدكتور عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص353.

- أيضا من مساوئ هذا النظام التأديبي، أنه إذا تعوّد بعض الرؤساء الإداريين على التماطل و الإهمال في اتخاذ الإجراءات التأديبية، فإن من شأن ذلك أن يؤدي إلى ضعف السلطة الرئاسية.

- كذلك في ظله قد تتحاشى السلطة الإدارية الرئاسية، ممارسة السلطة التأديبية حتى تتجنب إثارة نفوس الموظفين العامين، مما يؤدي إلى التأثير السلبي على النشاط الإداري بالمرفق العام[1]،

هذه أهم مساوئ النظام التأديبي الرئاسي.

و من أشهر الدول التي أخذت بالنظام التأديبي الرئاسي، الإتحاد السوفياتي (سابقا)، و الولايات المتحدة الأمريكية، إضافة للمملكة المتحدة. [2]

المطلب الثاني: النظام التأديبي القضائي

لمعرفة فحوى هذا النظام التأديبي في تحديده للسلطة التأديبية المختصة بالتأديب عامة، و الفصل التأديبي بصورة خاصة، فإن هذا المطلب سيبحث في معنى النظام التأديبي القضائي، ثم محاولة تقييم هذا الأخير.

---

[1] الدكتور محمد مختار محمد عثمان، الرسالة السابقة الذكر، ص ص،429،430.

[2] الدكتور عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص ص، 354،355.

أولا : معنى النظام التأديبي القضائي

إنه النظام التأديبي الذي يتميز بسمة خاصة، و هي اقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية، الأمر الذي يتطلب فصلا مطلقا بين السلطة الإدارية الرئاسية التي ترفع الدعوى التأديبية و تتابعها، و بين هيئات قضائية خاصة مستقلة تختص بدرجة معينة من شدة العقوبة، و بتقدير الخطأ التأديبي المنسوب إلى الموظف العام المعني، و بتوقيع العقوبة التي تراها مناسبة مع الوقائع الثابتة، و يعد قرار هذه الهيئات ملزما للسلطات الإدارية الرئاسية[1].

كما أن المشرع في هذا النظام التأديبي (في بعض الدول)، قد يشكل محكمة بغرض تطبيق العقوبات التأديبية على الموظفين العامين المخطئين، و ينشأ أمامها نيابة من نوع خاص تماثل النيابة العامة، فيكون شأن العقوبة التأديبية آنئذ شأن الحكم الجنائي فكلاهما صادر عن جهة قضائية[2].

ثانيا: تقدير النظام التأديبي القضائي

إنه يتسم ببعض المميزات، كما تأخذ عليه بعض المآخذ تجمل فيما يلي:

---

[1] الدكتور سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 436.

[2] الدكتور أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 77.

- الدكتور أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، (د.ت)، ص 273.

أ - مميزات النظام التأديبي القضائي

- من مميزاته أنه يمنح كثيرا من الضمانات الفعالة و الأساسية في حماية حقوق و مصالح الموظفين العامين، أثناء المحاكمات التأديبية، حيث تتميز السلطة القضائية المختصة بسلطة التأديب بالاستقلالية و البعد عن تأثير السلطة الإدارية الرئاسية و تعسفها ضد الموظفين العامين المتهمين، بارتكاب أخطاء تأديبية[1].

- يقوم كذلك هذا النظام التأديبي على تجنيب الرؤساء الإداريين، التورط في الإشكالات و التبعات السلبية، التي قد تنتج عن ممارستهم لسلطة التأديب ضد مرؤوسيهم من الموظفين العامين.

كما يعمل هذا النظام التأديبي القضائي على بث روح وجو التفاعل بين الرئيس الإداري و المرؤوسين، القائم على أساس الثقة و الاحترام المتبادلين، الأمر الذي يقضي على كل أسباب التذمر و الخوف من لدن المرؤوسين في مواجهة رؤسائهم[2].

- من مميزاته أيضا، أنه لا يؤدي إلى إضعاف السلطة الإدارية الرئاسية، بدليل أن هناك الكثير من البلدان المعروفة بالإدارة الجيدة في العالم تطبقه، و من أمثلتها ألمانيا الاتحادية (سابقا)، و هولندا، و سويسرا[3].

---

(1) الدكتور عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص356.

(2) الدكتور عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، نفس المرجع ، ص357.

(3) الدكتور محمد مختار محمد عثمان، الرسالة السابقة الذكر، ص 431.

ب – مساوئ النظام التأديبي القضائي

– من أهم الانتقادات الموجهة إليه، أنه يمس بفكرة السلطة الرئاسية، لأنه يمنعها من سلطة العقاب اللازم لتدعيم و ضمان طاعتها، و احترامها من طرف المرؤوسين حتى تتجسد أهدافها المتعددة داخل النظام الإداري للدولة[1].

– كذلك فإن أغلب أعضاء المحاكم التأديبية، هم من القضاة الذين بحكم عملهم فهم غرباء عن الحياة العملية بالأجهزة الإدارية، و على هذا الأساس فإن تقديرهم للأخطاء الوظيفية، قد لا يكون متفقا مع ظروف العمل الإداري و متطلباته.[2]

و من أهم الدول التي أخذت بالنظام التأديبي القضائي في ممارسة سلطة التأديب بصورة عامة، و سلطة الفصل التأديبي بصورة خاصة توجد ألمانيا الاتحادية (سابقا) و يوغسلافيا و النمسا.

المطلب الثالث: النظام التأديبي شبه القضائي

تحت هذا المطلب، سيتم التعرض لمعنى هذا النظام التأديبي، ثم محاولة تقديره ببيان أهم محاسنه، و مساوئه، مع تكييف طبيعة النظام التأديبي الجزائري في تحديده للسلطة المختصة بالتأديب عامة، و الفصل التأديبي خاصة.

---

[1] الدكتور عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص357.

[2] الدكتور محمد مختار محمد عثمان، الرسالة السابقة الذكر، ص 332.

أولا: معنى النظام التأديبي شبه القضائي

يعتبر هذا النظام التأديبي صورة من صور النظام التأديبي الرئاسي، ذلـــك أن سلطة توقيع العقوبات التأديبية في ظل هذا النظام التأديبي هي من اختصاص السلطة الرئاسية، و مع ذلك فيستلزم من هذه السلطة قبل اتخاذ العقوبة المناسبة استشـــارة هيئات يمثل فيها كل من الإدارة و الموظفين العامين بالتساوي، و هي ما يعـــرف بلجنة الموظفين[1]، (اللجان التأديبية). يطلب إليها النظر في الإجراءات، و اقتراح العقوبة المناسبة.

و كقاعدة عامة لا يقيد هذا الاقتراح السلطة الرئاسية و لا يلزمها في شيء فرأيها استشاري[2]، و يكون رأيها ملزما في بعض الحالات التي تلتزم فيها السلطة الرئاسية باحترام رأي هذه اللجان التأديبية (العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثـــة منها (الفصل التأديبي).

ثانيا: تقدير النظام التأديبي شبه القضائي

للنظام التأديبي شبه القضائي في تحديده للسلطة التأديبية المختصة بالتأديـــب عامة، و السلطة المختصة بالفصل التأديبي خاصة، عدة مزايا كما له عدة عيـــوب أهمها:

---

[1] المادة 11 من المرسوم 59/85، السابق الذكر.

[2] الدكتور سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 436.

- الدكتور أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المرجع السابق، ص 273.

أ- محاسن و مزايا النظام التأديبي شبه القضائي

- يقوم في ممارسته لسلطة التأديب، على مبدأ حماية حقوق و حريات الموظفين العامين المرؤوسين في مواجهة السلطة التأديبية. فهو يشتمل على عدة ضمانات لصالحهم، مثل تقديره ضمانات قانونية و إجرائية لهم، و ذلك في كل مراحل المساءلة التأديبية، من التحقيق حتى المحاكمة التأديبية. مثل احترام مبدأ حق الدفاع المقرر للموظف العام المتهم، وهو حق دستوري، و كذلك حق الإطلاع على الملف[1].

- أيضا من محاسنه أن السلطة الإدارية الرئاسية في ظله، تلتزم باستشارة هيئات معينة، تدعى لجنة الموظفين – كما سبق ذكره – وذلك قبل توقيع العقوبة التأديبية.

و حتى و إن كانت السلطة الرئاسية لا تلتزم بنتيجة تلك الاستشارة (العقوبات التأديبية الخفيفة) إلا أن هذا الإجراء يعتبر جوهريا، إذ ينتج عن مخالفته بطلان القرار التأديبي الصادر بالعقوبة التأديبية، إلا أنه في بعض الحالات تلزم السلطة الإدارية الرئاسية باحترام رأي تلك الهيئة الاستشارية، فلا يكون رأي هذه اللجان التأديبية اختياريا بل إلزاميا للسلطة الرئاسية[2]، (العقوبات الشديدة و التي منها عقوبة الفصل التأديبي).

---

[1] الدكتور عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص359.

[2] الدكتور سعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص 115.

ب- مساوئ النظام التأديبي شبه القضائي

يؤخذ عليه عدة عيوب، من أهمها بإيجاز شديد ما يلي:

- من العيوب التي وجهت للنظام التأديبي شبه القضائي، أنه بالنظر للتطور الـذي طرأ على السلطة المختصة بالتأديب في كل دول العالم التي أخذت بالنظام التأديبي شبه القضائي في نظام التأديب عامة والفصل التأديبي خاصة، فإن ذلـك التطـور الحاصل قد أدى إلى انكماش دور السلطات الرئاسية في ممارستها للسلطة التأديبية واستبعاد العقوبات التأديبية الجسيمة، و هذا خوفا من تعسفها، و العمل تـدريجيا على الأخذ بعدد أكثر من الضمانات لصالح الموظفين العامين، الأمر الـذي أدى بالبعض إلى القول بأن الوظيفة التأديبية أصابها الشلل، لاسـيما و أن الضـمانات القضائية و الاستشارات المسبقة للجان الموظفين، قد أكبحت إلى حد مـا حـق السلطات الإدارية الرئاسية في الاستقلال بتوقيع العقوبات التأديبية[1].

و في الأخير يستخلص من خلال استعراض النظم التأديبية العالمية الثلاثـة المعتمدة في مسألة تحديد السلطة المختصة بسلطة التأديب عامة والفصل التـأديبي خاصة، و هي النظام التأديبي الرئاسي، و النظام التأديبي القضائي و النظام التأديبي شبه القضائي، فإن هذا الأخير (النظام التأديبي شبه القضائي)، هو الذي يعتبر من أفضل النظم التأديبية في تحديد السلطة التأديبية المختصة بممارسة التأديب، لأنه يتفق مع المتطلبات التي تقتضيها المبادئ القانونية و العملية للعمل الإداري بصفة عامـة و لفكرة السلطة الرئاسية بصفة خاصة. فهو يعمل على جعل سلطة التأديب مـن

---

[1] الدكتورة مليكة الصّروخ، المرجع السابق ،ص ص ،112، 113.

اختصاص السلطة الإدارية الرئاسية المختصة، وهو ينسجم أيضا مع مبادئ الشرعية و حماية حقوق و حريات الموظفين العامين في مواجهة السلطة التأديبية، إذ انه يتضمن العديد من الضمانات اللازمة للموظفين العامين أثناء مرحلة التحقيق و مرحلة المحاكمة، و حتى بعد مرحلة إصدار القرار التأديبي، و هو أيضا يجعل السلطات الرئاسية تتريث في أخذ العقوبة التأديبية المناسبة، لأن الأمر يتطلب استشارة و إلزامية الرأي الموافق للجان التأديبية في ذلك.

و من أجل الأخذ بمميزات كل من النظامين التأديبيين الرئاسي، و القضائي و استبعاد مساوئهما. فقد تبنى المشرع الجزائري النظام التأديبي شبه القضائي في مجال تحديد السلطة المختصة بالتأديب في الوظيفة العامة، حيث أن السلطة الإدارية الرئاسية المختصة، هي التي تختص بسلطة التأديب في الوظيفة العامة كأصل عام، إذ أن السلطات الإدارية الرئاسية في النظام الجزائري هي التي تختص بسلطة التأديب بصورة منفردة على مستوى العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى، و بعد استشارة اللجان التأديبية على مستوى العقوبات من الدرجة الثانية دون إلزامية الأخذ برأيها، وكذلك بعد استشارة هذه اللجان وإلزامية الأخذ برأيها بالموافقة على مستوى العقوبات من الدرجة الثالثة.

و من الدول التي أخذت بتطبيق النظام التأديبي شبه القضائي في ممارسة سلطة التأديب فرنسا، و الجزائر[1].

---

[1] الدكتور عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص360،361.

المبحث الثانـــي: إجراءات الفصل التأديبي

و هي تعني الإجراءات و المراحل التي تسبق و تتزامن وعملية اتخاذ القرارات التأديبية الإدارية، و بالأخص المتعلقة منها بالفصل التأديبي، الأمر الذي يجعل هـــذه الإجراءات القانونية تؤثر في مدى شرعية القرارات التأديبية الإدارية المتخذة و عليه فإذا ما تخلفت هذه الإجراءات التي نص عليها القانون عند اتخاذ قرار تأديبي إداري فإن هذا الأخير يقع باطلا، و بالتالي يجوز الطعن فيه إداريا و قضائيا، أو قضـــائيا فقط وذلك حسب الحالات.

و هكذا فإن هذه الإجراءات القانونية تقوم بذات الدور الذي يقـــوم بـــه قانون الإجراءات و المرافعات المدنية، و التي تحمي القضاة من عيـــوب و مخـــاطر التسرع فتوفر لهم عوامل التأني و الرصانة في أعمالهم القضائية[1].

و من ثم تعتبر الإجراءات الإدارية الجوهرية المقررة قانونا، لممارسة ســـلطة الفصل التأديبي من طرف السلطة التأديبية المختصة، مجموعة ضمانات قانونية إدارية وقائية لشرعية العقوبة التأديبية، و حماية الموظف العام في مواجهة هـــذه الســـلطة في نفس الوقت[2].

و ستتم عملية تحديد و توضيح إجراءات الفصل التأديبي على النحو التالي:

---

[1] الدكتور عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري، المؤسسة الجزائرية للطباعة، الجزائر، (د.ت) ص 101.

[2] André de Laubadère et autre, traité de droit administratif, OP.CIT, P 166 et suiv.

المطلب الأول: الإجراءات السابقة على صدور قرار الفصل التأديبي

إن معاينة الوقائع التي يمكن على ضوئها تحريك الإجراء التأديبي، هي غالبا ما تكون من اختصاص الرئيس السلّمي، أو من لدن أعوان مكلفين بالمراقبة و التفتيش و الذين على المختص منهم أن يقوم عن طريق السلم الإداري بإخطار السلطة التي لها حق التعيين بكافة الوقائع و الملابسات التي قد يترتب عليها عقوبات تأديبية. مع تبيان الطبيعة الحقيقية لهذه الوقائع، و تقديم كل ما من شأنه تنوير الإدارة حول ظروف القضية التأديبية. و قد تكون معاينة تلك الوقائع من قبل أشخاص لا علاقة لهم – إطلاقا – بالإدارة التي يتبعها الموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي، و ذلك في حالة ما إذا كان الأمر يتعلق بفعل ارتكب خارج المصلحة.

و في هذه الحالة يجب على المصلحة التي عاينت تصرفا بدا لها مخالفا للواجبات الوظيفية القيام مباشرة بإخطار السلطة التي لها حق التعيين، أو الرؤساء المباشرين للموظف العام إذا تعذر عليها ذلك، و الذين – الرؤساء المباشرين- عليهم اتخاذ الإجراءات المناسبة ضده، و التي منها التبليغ الفوري عن ذلك دون أي تأجيل[1].

و غالبا ما تبدأ ممارسة العمل التأديبي بمجرد معاينة إخلال الموظف العام بإحدى واجباته الوظيفية الملقاة على عاتقه، و آنئذ يمكن أن يتعرض الموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي لإحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها

---

(1) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 131.

في قانون الوظيفة العامة[1]، وذلك تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة دون الإخلال بالعقوبات الجزائية عند الاقتضاء[2].

و من الإجراءات السابقة على صدور قرار الفصل التأديبي الإجراءات التالية:

- إجراء الوقف التحفظي
- إجراء القيام بالتحقيق
- إجراء استدعاء لجنة الموظفين للانعقاد و تحضير الملف التأديبي

و هي الإجراءات التي يتم التطرق إليها تحت الفروع التالية:

الفرع الأول: إجراء الوقف التحفظي

أولا: تعريف الوقف التحفظي

هناك عدة تعاريف للوقف التحفظي، فقد عرفه مثلا الدكتور محمد جودة الملط، بأنه إجراء تحفظي محتواه هو إبعاد الموظف العام عن ممارسة وظيفته و ذلك في حالة اتهامه بارتكاب خطأ تأديبي أو جريمة جنائية[3].

---

[1] المادة 124، من أحكام المرسوم 59/85، السابق الذكر.

[2] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 130.

[3] عطاء الله أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل "دراسة مقارنة" رسالة ماجستير مقدمة لكلية الحقوق ابن عكنون، الجزائر 1990، ص 31.

و على أية حال فقد أجاز المشرع للإدارة و هي السلطة التي لها صلاحية التعيين، حق وقف الموظف العام وقفا تحفظيا، و في الحال إذا ارتكب خطأ مهنيا جسيما، إذ قد تسند إلى الموظف العام تهم خطيرة لا يمكن معها أن يواصل ممارسة وظيفته، بل تتطلب مقتضيات الصالح العام إقصاءه بصورة مؤقتة عن وظيفته حتى يتضح أمره[1].

ثانيا: طبيعة الوقف التحفظي و إجراءاته

الوقف التحفظي لا يعد عقوبة تأديبية[2]. بل هو تدبير إداري مؤقت تحفظي داخلي و مرتبط بالإجراء التأديبي، للإدارة الحق في أن تبادر به بعد أن خولها ذلك صراحة القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، و هذا في نص المادة 130، الفقرة الأولى، بقولها ((توقف السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا جسميا يمكن أن ينجر عنه تسريحه)).

و إن كان نص المادة المذكورة لم يوضح الهدف من الوقف التحفظي إلا أنه يستنتج من خلالها أن هدف ذلك هو إبعاد الموظف العام عن وظيفته مؤقتا حتى لا يكون له أي تأثير على مجريات التحقيق الذي يجري بشأن الخطأ التأديبي المرتكب من طرفه، و لا توجد هناك أي شكليات معينة تتبع بشأن الوقف التحفظي، فيمكن إصداره دون مراعاة إجراء خاص. و عليه فالسلطة التأديبية لها الحق أن توقف في الحين الموظف العام عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسميا[3]

---

[1] الدكتور سعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص 121.

[2] YVES Saint -Jours OP. CIT. PP 217, 218

[3] Serge Salon/ Jean – Charls Savignac : Fonction Publique et Fonctionnaires édition Armand colin, Paris 1997, P 200 et Suiv.

إلا أنه يشترط في قرار الوقف التحفظي أن ينص على ما إذا كان الموظف العام الموقوف يحتفظ بمرتبه طيلة مدة توقفه، أو يتم تحديد قيمة ما يخصم منه و في كل الحالات يستمر الموظف العام في تقاضي التعويضات ذات الطابع العائلي[1].

ثالثا:مدة الوقف التحفظي

حددت بشهرين ابتداء من تاريخ صدور قرار الوقف، و تمدد هذه المدة إذا كان الموظف العام متابع جزائيا، و يترتب على الوقف بالنسبة للموظف العام حرمانه كليا من المرتب الشهري الذي كان يتقاضاه بمجرد صدور قرار الوقف و طيلة مدة سريانه، و ذلك باستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي[2].

إن لمدة الوقف التحفظي أهمية كبيرة، حيث أنه إذا استطال صار نوعا من العقوبة المقنعة، و عليه فإن المشرع يحدد نطاقه بمدى زمني معين، فيجب أن يعود الموظف العام الموقوف إلى وظيفته إذا لم يسفر التحقيق التأديبي معه بشأن المساءلة التأديبية عن شيء معين[3].

فهكذا يجب على سلطة التعيين أن تقوم بالإجراءات اللازمة لتسوية وضعية الموظف العام الموقوف تحفظيا، خلال مدة شهرين ابتداء من تاريخ صدور قرار

---

[1] عطاء الله أبو حميدة الرسالة السابقة الذكر، ص ص 32،33.

[2] المادة 2/130 من المرسوم 59/85، السابق الذكر.

[3] الدكتور سليمان محمد الطماوي، ضمانات الموظفين بين النظرية و التطبيق، مقال في مجلة العلوم الإدارية، السنة 11، العدد الأول – أفريل 1969 ص ص 389-390.

الوقف، هذا ما عبرت عنه المادة 130 من المرسوم 59/85 في فقرتها الثالثة، بقولها ((و يجب أن تسوى وضعية هذا الموظف الموقوف في أجل شهرين (02) ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه)). كما يجب عليها في خلال هذه المدة (شهرين)، أن تعرض الأمر مباشرة على لجنة الموظفين، التي تنعقد كمجلس تأديبي فتطلب موافقتها على الفصل التأديبي للموظف العام من الوظيفة فإذا عارضت اللجنة التأديبية هذا الفصل، أعيد له كامل مرتبه ابتداء من تاريخ صدور قرار الوقف التحفظي.

و كذلك في حالة ما إذا لم تجتمع اللجنة خلال المدة القانونية و هي شهرين أو أن قرارها لم يبلغ للموظف العام، فيجب أن تعاد إليه كافة حقوقه، بما فيها المرتب الذي كان يتقاضاه، هذا ما نصت عليه المادة 130 أيضا في فقرتيها الرابعة و الخامسة، ((و خلال هذا الأجل، تطلب موافقة لجنة الموظفين على ذلك و إذا عارضت التسريح يتقاضى المعني كامل راتبه و تعاد إليه حقوقه.)) ((و إذا لم تجتمع اللجنة في الأجل المذكور أو لم يبلغ مقررها للمعني، تعاد إليه حقوقه و يتقاضى كامل راتبه))[1].

و قد يرتكب الموظف العام خطأ ليست له صلة و لا علاقة بالوظيفة التي يزاولها، و لكنه يكوّن جريمة جنائية تؤثر في حياته الخاصة و تسيء إلى مركزه الوظيفي، فيجوز آنئذ للسلطة صاحبة التعيين أن توقفه فورا و في الحال. و لا تقوم بتسوية وضعيته الإدارية حتى يتم الفصل في الجريمة التي ارتكبها من قبل المحكمة المختصة، و صدور حكم قضائي نهائي في شأنه، عندئذ تمدد سلطة التعيين قرار الوقف من شهرين إلى ستة أشهر، و في هذه الحالة يحتفظ الموظف العام بجزء من مرتبه الشهري يساوي ثلاثة أرباع الأجر الأساسي[2].

---

[1] المرسوم 59/85 المذكور سابقا.

[2] المادة 131، الفقرات 1،2،3 ، من نفس المرسوم.

إلا أن أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 131 من نفس المرسوم، لا تنطبق على الموظف العام الذي ارتكب خطأ وظيفيا جسميا يمكن أن ينجر عنه تسريحه من الخدمة[1].

هكذا و دائما فيما يخص موضوع هذا البحث و هو الفصل التأديبي للموظف العام، و للمقارنة فيه فيما يتعلق بالوقف التحفظي بين ما كان عليه الوضع في أمر 133/66، و بين القانون الحالي المرسوم 59/85 فإنه توجد الفروق التالية:

أ – الفرق من حيث الأجر و المرتب:

كان القانون القديم يرتب على وقف الموظف العام استقطاع جزء من راتبه الشهري لا يتجاوز النصف، مع احتفاظه بجميع المنح العائلية، أما في القانون الجديد فإن الموظف العام يحرم نهائيا من مرتبه الشهري، و ذلك طيلة مدة الوقف مع احتفاظه فقط بجميع المنح العائلية.

ب – الفرق من حيث مدة الوقف التحفظي:

في القانون القديم كانت محددة بستة أشهر، بينما في المرسوم 59/85 فإنها اختزلت في شهرين فقط، إلا أنه إذا كان الموظف العام متابع جزائيا، فإن مدة

---

[1] المادة 131، الفقرة 4 من المرسوم 85-59 السابق الذكر.

الوقف التحفظي تمدد إلى ستة أشهر، يتقاضى خلالها الموظف العام أجرا يساوي ثلاثة أرباع الأجر الأساسي.

جـ – الفرق من حيث تطبيق العقوبة التأديبية:

كان القانون القديم يخول لسلطة التعيين تطبيق العقوبة التأديبية التي تراها ملائمة و لو لم توافق الرأي الذي انتهت إليه لجنة الموظفين، بما في ذلك العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية، باستثناء الفصل التأديبي الذي هو عقوبة من عقوبات الدرجة الثانية في أمر 66-133، فلا يمكن تقريره إلا بناء على رأي موافق من اللجنة المذكورة آنفا.

أما في القانون الجديد، فإن كل عقوبات الدرجة الثالثة بما في ذلك عقوبة الفصل التأديبي فإنه لا يمكن لسلطة التعيين أن توقعها إلا بعد موافقة لجنة الموظفين و إلا تعرض عملها للطعن أمام لجان الطعن المختصة، و إلى الإلغاء أمام القضاء الإداري.

الفرع الثاني: إجراء التحقيق

لتحديد ماهية إجراء التحقيق يجب دراسة السلطة المختصة بالتحقيق وطبيعة إجراء التحقيق.

أولا : السلطة المختصة بالتحقيق

ذكر فيما سبق أن إجراء الوقف التحفظي هو إجراء يتخذ لصالح التحقيق وبعبارة أخرى يتم إبعاد الموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي مؤقتا عن وظيفته حتى يجري التحقيق معه في جو خال من كل الشوائب و التأثيرات، و إذا كان الشروع في إجراء التحقيق مع الموظف العام المخطئ هو مجرد تمهيد للفصل التأديبي فقط إلا أنه قد تترتب عليه نتائج تنعكس سلبا على مساره المهني.

و تأسيسا على ذلك و من أجل استقرار الموظف العام في وظيفته و عدم المساس بسمعته، فمن المفروض ألا يفتح أي تحقيق إزاء الموظف العام من قبل الإدارة، إلا إذا كانت هناك احتمالات قوية و معقولة لارتكابه للخطأ التأديبي المنسوب إليه، و ذلك لأن من شأن التحقيق – حتى و إن كان مصيره الحفظ – أن يعرض الموظف العام للأقاويل مما قد يتسبب في زعزعة مركزه الوظيفي و إذا كان التأديب عامة، و الفصل التأديبي خاصة، هو فرع من السلطة الرئاسية فمما يترتب عليه مباشرة أن السلطة المختصة بالتأديب هي السلطة المختصة، بإجراء التحقيق فيما هو منسوب إلى الموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي وهو ما يعد في نظرنا مساسا بالضمانات الممنوحة للموظف العام ضد سلطة الفصل التأديبي التعسفي .

ثانيا: طبيعة إجراء التحقيق

بما أن إجراء التحقيق مع الموظف العام الذي ارتكب خطأ تأديبي تتولاه السلطة الرئاسية، و هي الجهة المختصة بالتأديب التي يتبعها الموظف العام المخطئ فإنه بذلك تعتبر الجهة ذات الاختصاص الأصيل في هذا المجال و ذلك بناءا على أن

التأديب هو امتداد للسلطة الرئاسية. هذه الأخيرة و إذا ما صدر منها اتهام معين ضد الموظف العام، فيجب أن يعقب ذلك تحقيق تتوافر فيه جميع الضمانات حتى يتم الوصول إلى الحقيقة.

من هنا فإنه من الضروري أن تتاح الفرصة كاملة للموظف العام الذي يجري معه التحقيق من أجل أن يبدي أوجه دفاعه. فالقضاء الإداري جد متشدد في هذا الخصوص، فهو يقوم بإبطال كل تحقيق لا يراعى فيه منح فرصة كاملة للموظف العام المتهم بارتكاب خطأ تأديبي للدفاع عن نفسه.[1]

فإذا أفضى التحقيق في معطيات المساءلة التأديبية، إلى أن الأفعال المرتكبة التي نسبت للموظف العام المعني تشكل خطورة لتبرير تطبيق عقوبة تأديبية من عقوبات الدرجة الثالثة (الفصل التأديبي) مثلا، و لما كانت السلطة صاحبة التعيين، استنادا للمادة 127 من المرسوم 59/85 ملزمة بأخذ الرأي الموافق من لدن لجنة الموظفين و هي بصدد تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة، بما في ذلك عقوبة الفصل التأديبي، فإن على السلطة صاحبة التعيين أن تقوم بإشعار لجنة الموظفين المنعقدة كمجلس للتأديب[2]، و ذلك بموافاتها بتقرير مكتوب و مفصل بالظروف التي وقعت فيها الأخطاء التأديبية بصورة شاملة و موضوعية.

و على مجلس التأديب بحث المساءلة التأديبية المعروضة عليه و إبداء رأيه معللا في العقوبة التي يراها مناسبة للأفعال التي نسبت للموظف العام المعني ثم يحيل

---

[1] الدكتور سليمان محمد الطماوي، ضمانات الموظف العام، المرجع السابق، ص 388.

[2] المادة 2 من المرسوم رقم 66-152، الصادر في 2 جوان 66 المتعلق بالإجراءات التأديبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد 46، الصادر في 08 جوان 1966.

هذا الرأي للسلطة المختصة بالتأديب[1].كل ذلك يجب أن يتم خلال المدة المقررة قانونا و المحددة بشهر واحد ابتداء من يوم تبليغ **الموظف العام**[2].

أما في حالة ما إذا تبين للمجلس التأديبي أن الوقائع المنسوبة للموظف العام أو أن الظروف التي تمت فيها غير كافية، فمن حقه أن يأمر بإجراء تحقيق تكميلي مع الموظف العام و دراسة الأدلة من جديد و تقييمها و استسقاء الأسباب التي أدت إلى ارتكاب الأخطاء التأديبية.و عقب الانتهاء من التحقيق التكميلي ترسل نتائجه إلى رئيس المجلس التأديبي[3]. مع الإشارة أن أمر إجراء تحقيق تكميلي مرهون بموافقة السلطة التأديبية، و التي يسوغ لها قانونا مد المهلة القانونية من شهر إلى ثلاثة أشهر و ذلك بناء على اقتراح من لجنة الموظفين[4]. كما أن هذه الأخيرة لها الحق في أن تطلب من الإدارة بأن تمدها بكل الإمكانيات المادية و المستندات الضرورية إبّان قيامها بالتحقيق و لأداء مهامها بصورة قانونية [5]. و عليها أن تستمع لأقوال الموظف العام المتهم و أن تحرر محضرا تثبت فيه ما انتهى إليه التحقيق مشفوعا برأيها[6].

---

[1] المادة 4 من المرسوم 152/66 السابق الذكر.

[2] المادة 5 من نفس المرسوم.

[3] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 144.

[4] المادة 5 من المرسوم رقم 66-152، السابق الذكر.

[5] المادة 18 من المرسوم 10/84، المؤرخ في 84/01/14، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها، و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 3 الصادر في 17 يناير 1984.

[6] يوسف السبتي، الأنظمة المختلفة في تأديب أعوان الدولة رسالة ماجستير، مقدمة لكلية الحقوق، ابن عكنون الجزائر ص 148.

الفرع الثالث: إجراء استدعاء لجنة الموظفين و تحضير الملف التأديبي.

بادئ ذي بدء يجب التذكير أن الرجوع إلى لجنة الموظفين التي تنعقـد كمجلس تأديبي لا يكون إلزاميا إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة و ذلك في العقوبات من الدرجة الثالثة بالنسبة للمرسوم 59/85 السابق الذكر هذه العقوبات لا يمكن للسلطة التي لها حق التعيين توقيعها إلا بموافقة لجنة الموظفين، وفقا لأحكام المادة 127 من المرسوم 59/85 المشار إليه سابقا.

كما أنه يجب التأكيد أن لجنة الموظفين التي تنظر في القضايا التأديبية للموظفين العامين[1]، ينبغي لكي تعد آرائها منسجمة مع القانون و سليمة أن تكون منشأة بنص تنظيمي و غالبا ما يتم ذلك بقرار أو بقرار وزاري مشترك حسب الحالة، و إلا فإن كل إجراءاتها تكون مشوبة بعيب في الشكل، و ذلك حتى و لو تم تعيين الأعضاء بطريقة قانونية[2].

فهكذا تنعقد اجتماعات لجنة الموظفين باستدعاء من رؤسائها أو أن يتم ذلك بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين، و هذا مرتين في السنة على الأقل ومهما كان الأمر وفقا لأحكام نص المادة 13 من المرسوم 10/84.

و عموما فإنه عندما تتجمع لدى جهة الإدارة كل المعطيات و المعلومات الأساسية و الضرورية التي تكوّن الملف التأديبي للموظف العام المتهم بارتكاب خطأ

---

(1) Serges salon et Jean Charles Savignac OP. CIT P 203 et Suiv.

(2) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 129.

تأديبي، و بعد القيام بإجراء التحقيق الضروري في المساءلة التأديبية باحترام كـــل الضمانات اللازمة التي نص عليها قانون الوظيفة العامة، تقوم بعد ذلك أمـــانـــة المـــجـــلس التـــأديـــبي باســـتدعـــاء لـــجنـــة الـــموظفيـــن و التي تـــنعقد كمجلس تأديبي[1]، مع ضرورة تحديد تاريخ و ساعة، و مكان انعقاد الاجتماع مع التأكيد أنه ينبغي أن يتم كل ذلك خلال الآجال القانونية و المحددة بشهرين مـــن تاريخ صدور مقرر وقف الموظف العام المعني.

فعمليا جرت العادة أن يتم تحديد الجلسات التي تعقدها لجنة المـــوظفين في غضون الـــ 20 إلى 25 يوم، و ذلك ابتداء من التاريخ الذي يتم فيه إخطار هـــذه الأخيرة بالخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام[2].كما أن المدة القانونية المحددة بشهرين و التي ينبغي خلالها مرور الموظف العام المتهم أمام اللجنة التأديبية، يمكـــن أن تمدد إلى ستة اشهر على أكثر تقدير و هذا في حالة واحدة فقـــط و هـــي إذا تعرض الموظف العام – المتهم بارتكاب خطأ تأديبي- لمتابعات جزائية لا تســـمح ببقائه في وظيفته، و ذلك بسبب الطبيعة الخاصة للوظيفة العامة.

و لا تسوى وضعيته إلا بعد أن يصير القرار أو الحكم القضائي نهائيا، وفقا لأحكام المادة 130 من المرسوم 59/85.

و من الضمانات الهامة التي أقرها المشرع الجزائري لصالح الموظف العام المعني في مواجهة سلطة الفصل التأديبي، أنه سواء لم تجتمع اللجنة التأديبيـــة في الآجـــال المحددة لها و هي شهرين، أو اجتمعت و لم تبلغ مقررها للموظف العام المعني، فإن

---

[1] التعليمة رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984، و المتعلقة بتنظيم و تسيير لجنة المـــوظفين و لجـــان الطعن.

[2] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص141.

الإدارة المستخدمة تكون هنا ملزمة بإعادة إدماجه في منصبه و تعاد إليه حقوقه فيتقاضى كامل مرتبه، و ذلك استنادا لنص المادة 130 في فقرتها الخامسة من أحكام المرسوم 59/85.

و ينبغي التذكير في هذا النطاق، أنه في حالة معارضة اللجنة التأديبية على اقتراح الإدارة (الجهة المختصة بالفصل التأديبي) الرامي إلى تسريح و فصل الموظف العام الموقوف فصلا تأديبيا بسبب ارتكابه لخطأ مهني جسيم، فإن الإدارة المعنية ملزمة قانونيا بتسوية وضعية الموظف العام المعني، و منها دفع كافة مستحقاته فيتقاضى الموظف العام كل مرتبه، فيعاد إدماجه في منصب عمله، و ذلك طبقا لنص المادة 130 في فقرتها الرابعة من المرسوم 59/85 السابق الذكر.

المطلب الثاني: إجراءات إصدار قرار الفصل التأديبي

إن الإدارة و هي بصدد ممارسة وظيفتها التأديبية تجاه الموظف العام المعني فإنها مجبرة على احترام إجراءات قانونية، يؤدي الإخلال بها إلى بطلان الإجراءات المتخذة مع تعرض القرار التأديبي إلى الإلغاء، و بمفهوم المخالفة، فإن احترام الإدارة لكل الإجراءات و الضمانات، التي تنص عليها القوانين و التنظيمات في مجال الفصل التأديبي يؤدي إلى صحة القرار وشرعيته و بالتالي يصبح لا جدوى من الطعن فيه قضائيا[1]. و هذه الإجراءات منها ما يسبق صدور القرار التأديبي (إجراء استدعاء الموظف العام المتهم للمثول أمام المجلس التأديبي)، و منها ما يتخذ أثناء إصداره (إجراء إصدار القرار التأديبي، و تبليغه للموظف العام المعني).

هذا ما يتم توضيحه في الفرعين التاليين:

---

[1] و من تطبيقات ذلك في القضاء الإداري الجزائري، القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2001/02/05، تحت رقم 527، في قضية مسعودان رابح،ضد وزارة الداخلية و المديرية العامة للأمن الوطني.

الفرع الأول: إجراء استدعاء الموظف العام المتهم للمثول أمام لجنة الموظفين (المجلس التأديبي)

خلال الأجل القانوني و المحدد بشهرين من تاريخ توقيف الموظف العام المعني، و بعد القيام بإجراء استدعاء اللجنة التأديبية، كما سبق ذكره، يتم اتخاذ إجراء استدعاء الموظف العام المتهم بارتكاب خطأ مهني جسيم للحضور أمام اللجنة المذكورة أعلاه من أجل النظر في المساءلة التأديبية، و ذلك من طرف الجهة المختصة بالتأديب، هذه الأخيرة و هي بصدد إعلام الموظف العام المعني ينبغي عليها مراعاة إجراءات أساسية منها :

- القيام بإرسال إشعار للموظف العام المعني بواسطة رئيس مصلحته الذي يطلب منه التوقيع على وصل بتسليم الإشعار بالحضور في التاريخ و المكان المحددين لانعقاد المجلس التأديبي، مع التذكير بضرورة أن يتضمن الإشعار المشار إليه أعلاه كل الوقائع التي تبرر إجراءات المساءلة التأديبية، و توضيحها، و إن إغفال هذا الإجراء الجوهري من شأنه أن يؤدي إلى إلغاء القرار التأديبي (الفصل التأديبي) الذي لم يحترم هذه الشكلية[1].

- كما ينبغي دائما التذكير في نفس الإشعار بالضمانات المقررة قانونا و منها :

[1] و من تطبيقات ذلك في القضاء الإداري الجزائري، القرار الصادر عن مجلس الدولة، بتاريخ 2000/02/14 تحت رقم 197882،في قضية السيد بوحالة نبيل ضد بلدية الجمعة بني حبيبي.

أولا: من حق الموظف العام المعني فور الشروع في إجراءات المساءلة التأديبيـــة أن يطلع على ملفه التأديبي في المكان الذي يوجد فيه هذا الأخير[1].

ثانيا: من حقه الاستعانة بأي مدافع يختاره للدفاع عنه، و قد يكون هذا المـــدافع زميلا له، أو محاميا أو شخصا آخر لا يتبع لا الإدارة المعنية و لا للمحاماة. كمـــا يمكن لمحامي الموظف العام، أن يطلع على الملف التأديبي بشرط أن يكون مخوّلا.

ثالثا: كما يحق للموظف العام أيضا أن يقدم أمام المجلس التأديبي أو أمـــام لجنـــة الطعن، إن اقتضى الأمر ذلك، أي بيانات كتابية أو شفوية، أو أن يستحضر شهودا ليدعم موقفه في الدفاع عن نفسه، و هنا ينبغي التأكيد بأن عليه إعلام أمانة اللجنة التأديبية كتابة باسم، وصفة الشخص الذي قام باختياره لأجـــل الـــدفاع عنـــه و كذلك أسماء الشهود الذين يرغب في استحضارهم لتســـتمع إلـــيهم اللجنـــة في القضية التأديبية، فإغفال هذه الشكلية من شأنه ترتيب إلغاء القرار المتخذ[2].

فهكذا ينبغي على الجهة المختصة بالتأديب عامة و الفصل التأديبي خاصـــة أن تحرص على إرسال التبليغ في الوقت المحدد للموظف العام المعني، حتى يـــتمكن من المثول أمام المجلس التأديبي أو بتمثيله، و لذلك فأنه غالبا ما يكون تاريخ هـــذا

---

[1] Victor Silvira, la fonction publique et les problèmes actuelles Edition de l'actualité juridique 1969, P 398 et Suiv.
- Jean-Marie Clément le fonctionnaire Hospitalier, 3[eme] Edition, manuels B-L Santé, Berger Levrault, Paris 1996, P 294.

[2] و من تطبيقات ذلك في القضاء الإداري الجزائري في هذا المجال، القرار الصادر عن مجلس الدولة، بتاريخ 2002/02/14، تحت رقم 106842،في قضية السيد حفيظ محمد الصادق ضد رئيس المندوبية التنفيذية لأولاد عمار.

التبليغ ثمانية (08) أيام على الأقل قبل التاريخ الذي يتحدد فيه انعقـــاد اجتمـــاع المجلس التأديبي[1].

الفرع الثاني: إجراء إصدار قرار الفصل التأديبي و تبليغه للموظف العام المعني بالأمر

عند تفحص قوانين الوظيفة العامة في الجزائر، يلاحظ أن ضمانات الموظفين العامين في مجال التأديب تتزايد باستمرار، و الدليل أن المشرع في القانون القديم[2] كان لا يلزم الإدارة بأخذ الرأي الموافق للجنة الموظفين في جميع عقوبات الدرجـــة الثانية، حيث كان يلزمها بذلك عندما تريد تقرير عقوبة الفصل التأديبي فقط.بينما في القانون الجديد تشدّد في حماية الموظف العام المعني، إذ أنـــه في ظـــل المرســـوم 59/85، لا يمكن تقرير أي عقوبة من عقوبات الدرجة الثالثة[3]، بما في ذلك عقوبة الفصل التأديبي، إلا بعد موافقة لجنة الموظفين.

فالنظام القانوني للموظف العام يقوم كما هو معلوم على أساس الترغيـــب و الترهيب، فالموظف المجتهد يكافأ عن مثابرته و اجتهاده في عمله عـــن طريـــق

---

[1] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص140، و مابعدها.

- Alain Plantey, Traité pratique de la fonction publique 3[eme] Edition, librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris 1971 P 911 et Suiv.

- الدكتور عبد القادر الشيخلي، القانون التأديبي و علاقته بالقانونين الإداري و الجنائي "دراسة مقارنة" المرجع السابق، ص76.

[2] المادة 2/56 من المرسوم 133/66، السابق الذكر.

[3] المادة 127 من المرسوم 59/85، السابق الذكر.

العلاوات و الترقيات، و الموظف المقصر في عمله يجب أن يعاقب، فـــإذا كانـــت الضمانة ضرورية في الحالتين، فإنها في الأولى ألزم منها في الثانية. فـــدفع و إبعـــاد الأذى أسبق من جلب المنافع. و من ثم فإن الضمان يعد ركنا أساســـيا في مجـــال التأديب.[1]

أولا: تعريف القرار التأديبي (الفصل التأديبي)

يعرّف القرار التأديبي، بأنه تعبير عن إرادة السلطة التأديبية بشأن مؤاخـــذة الموظف العام المنسوب إليه الخطأ التأديبي، و بصدوره تختم الإجراءات التأديبيـــة[2] و عرّف أيضا بأنه هو ذلك القرار الصادر من الرئيس الإداري المختـــص أو مـــن يفوضه على موظف عام معين، لخطأ ارتكبه إبّان تأدية وظيفته أو الخطأ من شـــأنه أن ينعكس على أدائها[3].

ثانيا: سير أشغال المجلس التأديبي

عقب القيام بإجراء استدعاء المجلس التأديبي للانعقاد، و إجـــراء اســـتدعاء الموظف العام المتهم للمثول أمام هذا الأخير، و بعد أن تتأكـــد و تتجمـــع كـــل المعلومات و العناصر الضرورية التي تكوّن الملف التأديبي للموظف العام المتهم[4] عندها يكون رئيس المجلس التأديبي قد قام بتحديد تاريخ، و ساعة، و مكان انعقاد المجلس المذكور، و هنا ينبغي الإشارة إلى ضرورة مراعاة الآجال القانونية المحـــددة

---

[1] الدكتور سليمان محمد الطماوي، ضمانات الموظف العام، المرجع السابق، ص 387.

[2] الدكتور حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعـــة الثالثة (د.ت) ص239.

[3] الدكتور عبد الحميد الشواربي، المرجع السابق، ص 54.

[4] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص136.

بشهرين من تاريخ صدور قرار توقيف الموظف العام المعني، و ترك الوقت الكافي لهذا الأخير لتحضير دفاعه و الإطلاع على ملفه التأديبي[1].

ففي اليوم المحدد لاجتماع المجلس التأديبي و ببلوغ النصاب القانوني لأعضائه و هو 4/3 على الأقل من أعضائه، تنطلق أشغال المجلس التأديبي بتدخل من رئيسه،علما أنه في حالة عدم اكتمال النصاب القانوني يتم استدعاء الموظف المعني و أعضاء المجلس التأديبي لجلسة أخرى خلال أسبوع على أقل تقدير.كما يمكن للمجلس التأديبي آنئذ أن يجتمع ثانية إذا تم حضور النصف من أعضائه[2]. و يمكن للمجلس التأديبي أن يستمع لشهود الإدارة الذين ذكرهم في تقريرها تباعا ثم ينصرفون بعد الإنهاء من الإدلاء بشهادتهم و توضيحاتهم بخصوص القضية التأديبية، و التي قد تطلب منهم سواء من لدن المجلس التأديبي أو من قبل دفاع الموظف العام المتهم.

و مما تجدر الإشارة إليه أيضا، أنه يمكن للمجلس التأديبي أن يطلب الاستماع من جديد لأحد الشهود كلما دعت الضرورة ذلك، و يمكن أيضا للموظف العام المتهم و دفاعه أن يتدخلا أثناء سير أشغال الجلسة التأديبية حيث أنه يحّق لهما بعد إذن رئيس المجلس التأديبي تقديم ملاحظاتهما بشأن ذلك

(1) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص141.

(2) سعيد مقدم، نفس المرجع، ص142.

وعند الاقتضاء قراءة الملاحظات المقدمة كتابيا و أيضا تقديم الشهود الذين طلب إحضارهم الموظف العام المتهم للإدلاء بشهادتهم[1].

ثالثا: مرحلة مداولة المجلس التأديبي

و هي الفترة التي ينصرف فيها المجلس التأديبي للمداولة و التشاور بعد أن ينتهي من مرحلة الاستجوابات و الاستماع إلى مختلف الملاحظات و التدخلات التي تتعلق بالمساءلة التأديبية و ملابستها، كما أن هذه المداولة لا يحضرها إلا أعضاء اللجنة التأديبية و كاتبها، و عقب الدراسة و المشاورات بين الأعضاء، حينئذ يبت المجلس التأديبي في القضية المعروضة عليه، فيقترح العقوبة التي يراها تلائم الخطأ الذي ارتكبه الموظف العام الذي أحيل عليه، كما أنه غير ملزم بقبول العقوبة المقترحة من قبل الإدارة ضد الموظف العام المتهم، و بعبارة أخرى إذا اقترحت الإدارة المستخدمة عقوبة الفصل التأديبي ضد موظفها على أعضاء المجلس التأديبي فلهذا الأخير الحق في أن يوافق على اقتراح الإدارة أو لا يوافق على ذلك.

علما أن الفصل التأديبي و هو من أشد العقوبات التأديبية، التي لا يمكن للإدارة المستخدمة أن تقررها إلا برأي موافق و صريح من قبل المجلس التأديبي. كما أن آراء المجلس التأديبي تتم بإجماع أعضائه الحاضرين عند التصويت و الذي يتم برفع الأيدي، كما يسوغ أيضا التصويت بالاقتراع السرّي، و هذا إذا طلب أحد أعضاء

---

(1) سعيد مقدم، المرجع السابق ، ص ص، 142،143.

المجلس التأديبي ذلك، و في حالة التصويت برفع الأيدي و تعادلت الأصوات فيرّجح رأي الرئيس.

و أخيرا فإن الرأي الذي يستقر و يصوت عليه المجلس التأديبي ينبغي أن يبلغ حالا و في الفور إلى السلطة التأديبية عن طريق رئيس المجلس التأديبي، ليتم تطبيقه ضد الموظف العام المتهم[1].

رابعا: شكل القرار التأديبي (الفصل التأديبي)

بتفحص المواد من 125 إلى 127 من القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارة و المؤسسات العمومية لسنة 1985، فإن الجزاءات التأديبية التي تقررها السلطة المختصة بالتأديب سواء بعد استشارة لجنة الموظفين أم لا. ينبغي أن تكون في صورة مقرر، كما أنه من الناحية العملية يلاحظ أنها تأخذ صورة المقرر أو القرار، و ذلك حسب صلاحيات الجهة المختصة بالتأديب مع ضرورة أن تكون هذه القرارات أو المقررات مبيّنة الأسباب [2]، و محدد فيها مرجعية العقوبة و خاصة إذا كانت هذه الأخيرة من عقوبات الدرجة الثالثة، و منها عقوبة الفصل التأديبي، كأن يشار مثلا لمحضر اللجنة التأديبية المتضمن الرأي المطابق لها.

---

(1) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص143.

(2) ولذلك كثيرا ما يحكم القضاء الإداري بإلغاء القرارات غير المسبّبة، و من تطبيقات ذلك القرار الصادر عن مجلس الدولة، بتاريخ 2002/02/14، تحت رقم 106842، في قضية السيد حفيظ محمد الصادق ضد رئيس المندوبية التنفيذية لبلدية أولاد عمار (قرار غير منشور)، وكذلك القرار رقم 123906، المؤرخ في 1995/03/05، و الصادر عن الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، في قضية السيد (ع.ع) ضد وزير التربية الوطنية. (قرار غير منشور).

و عن الأسباب التي تذكر عادة في قرار أو مقرر التأديب (الفصل التأديبي) فإنها متعلقة ببعض الاعتبارات الخاصة بشخصية الموظف العام المتهم، أو بالوقـــائع المنسوبة إليه. كما ينبغي التأكيد على أن الأخطاء التي يجب أن تـــذكر في المقـــرر أو القرار التأديبي هي الوقائع المادية الثابتة وذلك لأجل تفادي الطعون القانونية منها ما نصت عليه المادة 128 من المرسوم 59/85 السابق الذكر[1].

أما من حيث شكل المقرر أو القرار التأديبي، فإنه لا يشترط فيه شكلا معينا فقد يأخذ في صياغته منهج الحيثيات مع التسبيب وصولا إلى المنطوق فهو بهـــذه الصفة يقترب جدا من الأسلوب المتبع في صياغة الأحكام القضائية بـــالرغم مـــن صدوره عن جهة إدارية[2].

خامسا: تبليغ القرار التأديبي" الفصل التأديبي" للموظف العام المعني

تختتم الجلسة التأديبية بإصدار القرار التأديبي " **الفصل التأديبي**" ضد الموظف العام المتهم بارتكاب خطأ تأديبي جسيم من قبـــل الجهـــة المختصـــة بالتأديـــب و التي تقوم بعد ذلك بتبليغ مضمون ذلك القـــرار للموظـــف المعـــني بـــالأمر. و بما أن الأمر هنا يتعلق بقرار فردي و ليس بقرار تنظيمي فإن إجـــراء الإعـــلان في هذه الحالة يتم عن طريق التبليغ الفردي، و هو ما يكون غالبا بالطريق الإداري

---

(1) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص145.

(2) سعيد مقدم، نفس المرجع، ص146.

أي بكتاب موجه للموظف العام المعني بالأمر [1]، أو برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول، و هو ما يسمح بالتأكد من أن الموظف العام المعني قد أخذ حتما علما بالقرار التأديبي الإداري الصادر ضده، و ما اشتراط القضاء الإداري لوسيلة التبليغ الفردي الشخصي في تبليغ القرارات الإدارية الفردية و منها القرارات التأديبية إلا لإمكانية الاحتجاج بهذه القرارات، من قبل المخاطبين بها و لإمكانية بداية سريان ميعاد التظلم الإداري، و بداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية الغير مشروعة، و المتعلقة بالفصل التأديبي التعسفي[2].

و القاعدة العامة تقضي أن السلطة الإدارية المختصة بالتأديب غير ملزمة بإتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ، فليس له شكل معين ينبغي أن يتم فيه، فيكفي أن يحصل تبليغ الموظف العام المعني فيقع آنئذ علمه بمضمون القرار التأديبي[3].

و تأسيسا على ذلك فقد يتم التبليغ بواسطة خطاب موصى عليه بالبريد أو على يد محضر قضائي، أو بأية وسيلة يتم بها الإعلام على وجه التحديد بفحوى القرار التأديبي، علما أن عبأ إثبات التبليغ يقع على عاتق الجهة المختصة بالتأديب

---

[1] الدكتور أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية ترجمة د. محمد عرب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1996، ص 330.

- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة و دعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 134.

[2] الدكتور عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص391.

[3] المستشار عبد الوهاب البنداري، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إداريا و قضائيا، ملتزم الطبع و النشر، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 39.

بحيث لا يبدأ الميعاد في السريان إذا لم يتم التبليغ، أو في حالة عدم تقديم الدليل من لدن السلطة المختصة بالفصل التأديبي على حصوله[1].

و من بين الضمانات الأساسية المقررة للموظف العام ضد أي فصل تأديبي تعسفي، هو ضرورة أن يصدر القرار التأديبي مسببا[2]. إذ يجب لسلامته أن تطبق فيه شروط معينة من أهمها التسبيب[3]. كما أن ذكر أسباب القرار التأديبي في صلبه يسهل رقابة مشروعيته و يجنب سلطة الفصل التأديبي الشطط في التقدير[4].

و هكذا إذا تم التبليغ الفردي الشخصي للقرار التأديبي للموظف العام المعني و كان يتضمن عقوبة الفصل التأديبي، حينئذ كان في إمكان الموظف العام المعني و من أجل الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده، أن يتقدم أمام لجان الطعن[5] و التي تتشكل بناء على القرار الصادر بتاريخ 1984/04/09، مع ضرورة احترام الآجال القانونية المتعلقة بالإخطار المحددة ب 15 يوميا و تحسب ابتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي (الفصل التأديبي)[6].

---

[1] الدكتور عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، الاسكندرية، منشأة المعارف، (د.ط) 1996، ص 526.

[2] الدكتور عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 183.

[3] الدكتور سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 632.

[4] الدكتور حمدي أمين عبد الهادي، المرجع السابق، ص 239.

[5] المادة 128، من المرسوم 59/85، السابق الذكر.

[6] المادة 24، من المرسوم 10/84، السابق لذكر.

كما أنه يسوغ لرئيس لجنة الطعن التي قدم لها الموظف العام المعني طلب التماس إعادة النظر في القرار التأديبي المتخذ ضده، أن يؤيد و يؤكد القرار المتخذ من قبل المجلس التأديبي أو يرفضه و يقرر عقوبة أخرى عوض الأولى[1]، و ذلك خلال مدة 03 أشهر، كما تجب الإشارة هنا إلى أن الطعن المرفوع من لدن الموظف العام المعني خلال الأجل القانوني 15 يوما يكون له أثر تعليق العقوبة الصادرة بالفصل التأديبي[2].

غير أن التساؤل المطروح هنا، هو ما فائدة الطعن في هذه الحالة بالنسبة للموظف العام، و كيف يتم تعليق العقوبة (الفصل التأديبي)، وقد تم فصله فصلا تأديبيا ؟

هذه هي مجموعة إجراءات الفصل التأديبي التي هي كما تبين إجراءات جوهرية و قانونية وجوبية، تشكل في مجموعها ضمانات قانونية و إدارية لحماية سلطة الفصل التأديبي من مخاطر الانحرافات و الارتجال و التسرع، و لحماية الموظف العام المتهم بارتكاب خطأ تأديبي في نفس الوقت من عدم شرعية و عدم عدالة قرار الفصل التأديبي.

---

[1] المادة 01/25، من المرسوم10/84 المذكور سابقا.

[2] المادة 02/25، من نفس المرسوم.

- التعليمة رقم 20، المؤرخة في 26 جوان 1984، المشار إليها سابقا.

المبحث الثالث: عملية الرقابة القضائية لحماية الموظف العام
في مواجهة سلطة الفصل التأديبي

تعتبر عملية الرقابة القضائية من أقوى و أكثر أنواع الضمانات لتطبيق دولة القانون، و حماية حقوق، و حريات الإنسان، و المواطن بصفة عامة، و حماية الموظفين العامين في مواجهة سلطة الفصل التأديبي بصفة خاصة، نظرا للخصائص و المميزات التي تتسم بها هاته الرقابة[1].

و سيعالج هذا المبحث عملية الرقابة القضائية لحماية الموظف العام في مواجهة سلطة الفصل التأديبي على النحو التالي:

المطلب الأول: حتمية الرقابة القضائية على سلطة الفصل التأديبي

المطلب الثاني: وسائل عملية الرقابة القضائية على سلطة الفصل التأديبي

---

[1] الدكتور طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة،1970، ص 93،98.

– الدكتور محمود محمد حافظ، القضاء الإداري، القاهرة، دار النهضة العربية، الطبعة الخامسة، 1972،ص ص 70،78.

– الدكتور عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1994، ص25.

المطلب الأول: حتمية الرقابة القضائية على سلطة الفصل التأديبي

إن عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامـــة، لحمايـــة حقـــوق و حريات الإنسان، و المواطن بصفة عامة، و هذه الرقابة على أعمال سلطة الفصل التأديبي لحماية الموظف العام بصورة خاصة، هي أمر ضروري و حتمي، لأن عملية الرقابة القضائية بمكانتها و دورها في النظام الرقابي في الدولة، و بخصائصها المتفردة و المتميزة، يحتم وجودها و ممارستها لتحقيق أهداف دولة القانون، و منها هـــدف حماية الموظف العام في مواجهة السلطات الإدارية الرئاســـية، ولاســـيما حمايتـــه في مواجهة سلطة الفصل التأديبي[1].

و لتفسير ذلك سيبحث هذا المطلب مكانة عملية الرقابة القضـــائية علـــى أعمال السلطة الإدارية الرئاسية بصورة عامة، و على سلطة الفصل التأديبي بصورة خاصة، بين ضمانات حماية الموظف العام الأخرى، كما ستتطرق الدراسة في هذا المطلب إلى تحديد الخصائص و المميزات لهذه الرقابـــة، و الـــتي تحـــتم وجودهـــا و تطبيقها.

---

(1) الدكتور طعيمة الجرف، المرجع السابق، ص ص 93،98.

- الدكتور محمود محمد حافظ، المرجع السابق، ص ص 70،78.

أولا: مكانة عملية الرقابة القضائية على سلطة الفصل التأديبي بين الضمانات الأخرى المقررة للموظف العام

لقد سبق التعرض بالتحديد و التفسير في المبحث الثاني من هـذا الفصـل إلى إجراءات الفصل التأديبي كإجراءات إدارية، و قانونية و تنظيمية، لممارسة سلطة الفصل التأديبي من طرف السلطة الإدارية الرئاسية المختصة، و كضمانات قانونية و تنظيمية و إدارية في نفس الوقت، لحماية الموظف العام من مخاطر عدم مشروعية و عدم عدالة سلطة الفصل التأديبي، و من أي تعسف في ممارسة هذه السلطة.

و عملية الرقابة القضائية على سلطة الفصل التأديبي هي الضمانة اللاحقـة و النهائية لكافة الضمانات القانونية و الإدارية لحماية الموظف العام في مواجهـة سلطة الفصل التأديبي غير المشروعة و غير العادلة، و هي مكملة لهذه الضـمانات و لا يمكن استبعادها، ذلك أنه نظرا لحيوية دور هذه الرقابة و خصائصها الذاتيـة فقد نصت كل المواثيق و النصوص القانونية الوطنية و الدولية على حق الإنسـان و المواطن في تحريك هذه الرقابة ضد أعمال الدولة بصفة عامة، و أعمـال الإدارة العامة بما فيها سلطة الفصل التأديبي بصفة خاصة، لحماية الحقوق و الحريات[1].

---

[1] أحكام المواد 138 – 143 من الدستور الجزائري لعام 1996.

– أحكام المادة الثامنة (08) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعيـة العامـة للأمـم المتحدة في 10 ديسمبر 1948.

و تطبيقات هذه الرقابة على أعمال الإدارة بصفة عامة، و على أعمال السلطة الرئاسية و من بينها سلطة الفصل التأديبي بصفة خاصة مزدهرة و متطورة في النظام القضائي الجزائري.

ثانيا: خصائص عملية الرقابة القضائية على سلطة الفصل التأديبي

تتميز عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة بصورة عامة و على أعمال السلطة الرئاسية في مواجهة الموظفين العامين و منها سلطة الفصل التأديبي بصورة خاصة، بعدة خصائص ذاتية تجعلها ضمانة قوية و فعالة في حماية الموظف العام بصفة مؤكدة و عادلة.

فهكذا تتميز هذه الرقابة بالحياد و الموضوعية ، العدالة و الفعالية نظرا للضمانات و الحصانات التي تحوزها، و منها مبدأ استقلالية القضاء و مجانيته. كما تتميز ضمانة رقابة القضاء المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة الفصل التأديبي بالقوة و الفاعلية، في توفير الحماية نظرا لتمتع القضاء بالقدرة و العقلية القانونية المتخصصة في اكتشاف أوجه الخطأ و الصواب و الشرعية و عدم الشرعية[1].

كما أن هذه الرقابة تتحرك بواسطة الدعاوى و الدفوع القضائية المؤكدة و المكفولة للأفراد و الموظفين العامين بقوة القانون، و تزداد فاعلية و قوة هذه الرقابة في حماية الموظف العام في ظل نظم القضاء الإداري، حيث التخصص و تعدد الدعاوى و الدفوع القضائية فيه.

---

[1] الدكتور طعيمة الجرف، المرجع السابق، ص ص 93،94.

فعملية الرقابة القضائية بمكانتها و دورها و خصائصها في حماية الموظف العام في مواجهة مظاهر السلطة الرئاسية بصفة عامة، و سلطة الفصل التأديبي بصفة خاصة، هي ضرورة و حتمية في الدولة المعاصرة.

المطلب الثاني:وسائل الرقابة القضائية على سلطة الفصل التأديبي

وسائل تحريك و تطبيق الرقابة الإدارية كضمانة أكيدة و فعالة و عادلة لتحقيق دولة القانون، و حماية حريات الإنسان، و المواطن بصفة عامة، و لضمان حماية الموظفين العامين في مواجهة أعمال السلطة الرئاسية غير المشروعة و منها سلطة الفصل التأديبي، هي الدعاوى الإدارية كوسائل لمقاضاة السلطات الإدارية.

فالدعاوى الإدارية هي الوسائل الوحيدة لتحريك رقابة القضاء لحماية الموظفين العامين في مواجهة عدم مشروعية و عدم عدالة سلطة الفصل التأديبي كما أنها الوسائل الوحيدة لممارسة و تجسيد سلطات القاضي ضد قرارات سلطة الفصل التأديبي غير المشروعة و الضارة و ترتيب الآثار و النتائج القضائية اللازمة[1].

---

[1] الدكتور طعيمة الجرف، المرجع السابق، ص ص 94،96.

- André de Laubadère, Manuel de Droit Administratif, Paris, L.G.D.J.11eme Edition 1978 –OP.CIT, PP 77-135.

و إذا كانت وسائل الرقابة القضائية (الدعاوى الإدارية) تتعــدد وتتنــوع في ظل نظام القضاء الإداري المتخصصة و المختص بالمنازعات الإدارية، كما هــو الحال في كل من الجزائر و فرنسا مثلا، فإن أكثر الدعاوى القضائية الإدارية تطبيقا في الحياة القضائية، دعويان أساسيتان هما دعوى الإلغاء و دعوى التعويض بالإضافة إلى دعاوى العقود الإدارية.

و لذلك ستنحصر الدراسة هنا على بيان دور كل مــن دعــوى الإلغــاء و دعوى التعويض، في تحريك و تطبيق الرقابة القضائية على سلطة الفصل التأديبي لحماية الموظف العام.

أولا: دعوى الإلغاء

دعوى الإلغاء من أهم وسائل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة قوة و فاعلية في حماية دولة القانون، و حقوق الإنسان، و المــواطن بصــورة عامــة و في حماية الموظفين العامين في مواجهة عدم شرعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية و من بينها سلطة الفصل التأديبي، حيث تقضي رقابة الإلغاء على القرارات الإدارية غير المشروعة بأثر رجعي و كأنها لم توجد إطلاقا[1].

---

[1] الدكتور طعيمة الجرف، المرجع السابق، ص 244.

- André de Laubadère, Manuel de Droit Administratif, OP.CIT, PP 104,106

و دعوى الإلغاء هي الدعوى القضائية الـــتي يرفعهـــا أصـــحاب الصـــفة و المصلحة أمام الجهة القضائية المختصة، للمطالبة بإلغـــاء القـــرار الإداري غـــير المشروع، و تنحصر سلطة القاضي في هذه الدعوى في فحص مدى شرعية أو عدم شرعية القرار الإداري المطعون فيه، و الحكم بإلغائه، إذا ما ثبت عدم مشـــروعيته بواسطة حكم قضائي حجيته عامة و مطلقة، و تمتاز دعوى الإلغاء بأنها دعـــوى عينية موضوعية، و أنها من دعاوى قضاء الشرعية[1].

ويشترط القانون و القضاء الإداري لقبول دعوى الإلغاء عدة شروط شكلية جوهرية، تسمى بشروط القبول، وهي شرط أن تنصب دعوى الإلغاء على قـــرار إداري نهائي، شرط التظلم الإداري السابق، شرط انتفاء الطعن المقابل، شرط المدة و شرط الصفة و المصلحة[2].

و بالنسبة للشروط الموضوعية، أو أسباب الحكم بالإلغـــاء فهـــي مظـــاهر أو حالات عيوب القرار الإداري(حالات عدم شرط القرار الإداري) و هي عيب انعدام السبب، و عيب عدم الاختصـــاص، و عيـــب الشـــكل و الإجـــراءات و عيب مخالفة القانون، وكذا عيب الانحراف في استعمال السلطة، وهذه الأسباب

---

(1) André de Laubadèr, Manuel de Droit Administratif, OP.CIT, PP 105,106

(2) André de Laubadère, IBID, PP 107-114.

- وشروط قبول دعوى الإلغاء هذه ينص عليها قانون الإجراءات المدنية بالنسبة لدعوى الإلغاء المتعلقة بقرارات السلطات الإدارية المركزية و المرفوعة أمام مجلس الدولة في أحكام المواد 274 بالنسبة لارتباط الدعوى بالقرارات الإدارية، وكذا المادة 9 من القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 08 ماي 98، المتعلق بإختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، و 275 بالنسبة لشرط الـــتظلم الإداري الســـابق، و أحكام المادة 276 بالنسبة لشرط انتفاء الطعن المقابل، و أحكام المواد 278-280 بخصوص شـــرط الميعاد لقبول الإلغاء، و كذا أحكام المادة 459 بالنسبة لشرط الصفة و المصلحة.

أو الشروط الموضوعية هي التي بواسطتها يبسط القاضي المختص رقابته المُحكمة على القرارات الإدارية ويحكم بإلغائها في حالة تأكده من عدم شرعية القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء بسبب من الأسباب السابقة الذكر أو أكثر[1].

فرقابة الإلغاء هذه تضطلع بدور فعّال وحيوي في حماية شرعية القرارات الإدارية، و حماية الموظف العام في مواجهة سلطة الفصل التأديبي التعسفي.

و من أهم تطبيقات القضاء الجزائري في هذا المجال، القرار الصادر عن المحكمة العليا[2]، بتاريخ 05 مارس 1995، في قضية (ع.ع) ضد وزير التربية و التي تتلخص وقائعها في أنه بموجب عريضة مسجلة لدى كتابة ضبط المحكمة العليا بتاريخ 1993/10/20 طعن السيد ع.ع بالبطلان في القرار الصادر عن وزير التربية الوطنية بتاريخ 1992/12/19، فيما يخص فصله عن وظيفته وذلك بصفته كان حارسا للمدرسة الوطنية العليا لمستغانم، و أنه قد تم تعيينه بصفته رئيسا للحراس بموجب قرار صادر بتاريخ 1986/11/03، وقد تم ترسيمه، و أنه تبعا لسرقة وقعت داخل المدرسة في 1991/11/03، فقد تم عرضه على لجنة التأديب للنظر في أمره فتم فصله عن وظيفته. فقام بعد ذلك بتقديم عدة طعون لدى رئيس لجنة الطعون بوزارة التربية الوطنية بتاريخ 1993/02/08، والتي باتت بدون جدوى.

---

[1] الدكتور عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص 561,499.

- André de Laubadère, Manuel de Droit Administratif, OP.CIT, PP 114,122

[2] القرار الصادر عن المحكمة العليا، بتاريخ 1995/03/05، في الملف رقم 123906 (قرار غير منشور) .

وتضمن هذا القرار **إلغاء** القرار الصادر عن وزير التربيـــة الوطنيـــة **لعــدم التسبيب.**

وكذلك القرار الصادر عـــن مجلـــس الدولـــة[1]، بتـــاريخ 2000/02/14 في قضية بوحالة نبيل ضد بلدية الجمعة بني حبيبي، و التي تتلخص وقائعها في أنـــه بتاريخ 1997/06/04، قام المدعي بوحالة نبيل بواسطة محاميه برفع دعوى أمام الغرفة الإدارية بمجلس قضاء جيجل ضد بلدية الجمعـــة بـــني حبـــيبي ولايـــة جيجـــل يلتمس فيها إلغاء القرار 96/98، الصادر في 1996/05/20، عـــن المـــدعى عليهـــا وذكر المدعي أنه يعمل لدى المدعى عليها منذ 1990/09/24، و مصنف في ســـلك ملحقي الإدارة، و أنه أحيل على الاستيداع بناءا على طلبه لمدة سنة كاملة إبتداءاً من 1995/05/15 إلى غاية 1996/05/14، فتقدم بطلب إعادة إدماجـــه في منصـــب عمله في 1996/04/30، غير أن المدعى عليها ردت عليه بأنه كان قـــد تم توقيفـــه بموجب القرار موضوع النـــزاع.

و تضمن هذا القرار **إلغاء** القرار المعاد الصادر في 1994/10/04 عن الغرفـــة الإدارية لدى مجلس قضاء جيجل، و تصدي من جديد القضاء بإبطـــال القـــرار موضوع الخصومة، الصادر في 1996/05/20، رقم 96/98، عن المستأنف عليها مع الأمر بإدماج المستأنف في منصب عمله وبتحمل المســـتأنف عليهـــا المصـــاريف القضائية.

---

[1] القرار الصادر عن مجلس الدولة، بتاريخ 2000/02/14، الملف رقم 197882، الفهرس رقم 152، (قرار غير منشور).

ثانيا : دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية أيضا من أكثر الدعاوى قيمة و فعالية عملية لحماية حقوق و حريات الإنسان و المواطن بصفة عامة والموظفين العامين و سائر عمال الدولة بصفة خاصة، في مواجهة أعمال الإدارة العامة غير المشروعة و الضارة و منها سلطة الفصل التأديبي.

و دعوى التعويض أو المسؤولية الإدارية هي الدعوى التي يرفعها صاحب الصفة و المصلحة أمام السلطة القضائية المختصة، و طبقا للشروط الشكلية و الإجراءات القانونية المقررة للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل عن الأضرار الناجمة عن نشاط إداري ضار[1].

و تتميز دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية بخصائص هي أنها دعوى قضائية، و أنها دعوى ذاتية - شخصية - و أنها من دعاوى قضاء الحقوق كما أنها من دعاوى القضاء الكامل.

ويشترط لقبول دعوى التعويض عدة شروط، هي شرط وجود القرار السابق الصريح أو الضمني، شرط الميعاد، و شرط الصفة و المصلحة[2].

و أسباب ووسائل رقابة القاضي و الحكم بالتعويض في هذه الدعوى هي قيام أركان المسؤولية الإدارية.

---

(1) الدكتور عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري المرجع السابق، ص 566.

(2)Charles Debbasch, contentieux administratif, Paris, Dalloz 1975,PP 327,351 .

ونظرا لطبيعة و خصائص دعوى التعويض من حيث أنها من دعاوى الحقوق و أنها دعوى شخصية – ذاتية –، فإنها أكثر الدعاوى الإدارية ازدهارا في التطبيق مما يقوي عملية الرقابة القضائية على الإدارة العامة لضمان الحماية القضائية اللازمة لحقوق الموظفين العامين، وكذا مصالحهم الجوهرية ولاسيما في مجال ممارسة سلطة الفصل التأديبي.

و من أمثلة تطبيقات دعوى التعويض أو المسؤولية الإدارية في مجال سلطة الفصل التأديبي، القرار الصادر عن مجلس الدولة[1]، بتاريخ 2000/02/14 في قضية حفيظ محمد الصادق، ضد رئيس المندوبية التنفيذية لبلدية أولاد عمار و التي تتلخص وقائعها في كون المستأنف موظف ببلدية بن عمار ولاية باتنة وقد تم توظيفه بمقتضى القرار رقم 87/13، المؤرخ في 1992/11/02، ورسّم في منصب عمله ككاتب إداري في 1989/06/20، وحيث أن المستأنف كان قد صدر بشأنه قرارا يتضمن فصله عن وظيفته، صادر من طرف رئيس المندوبية التنفيذية لبلدية أولاد عمار يحمل رقم 95/003، و مؤرخ في 1995/07/24 و مؤشر عليه من طرف مصالح الوظيف العمومي في 1995/08/19. و حيث طعن المستأنف في القرار المتضمن فصله أمام الغرفة الإدارية لمجلس قضاء باتنة، طالبا إلغاءه و إدراجه تبعا لذلك في وظيفته مؤسسا طعنه على أن هذا القرار غير مؤسس قانونا، وتضمن هذا القرار **إلغاء** القرار المستأنف فيه و التصدي بالفصل من جديد بإلغاء قرار الفصل الصادر عن بلدية بني عمار بتاريخ

---

[1] القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2002/02/14، الملف رقم168426، فرس رقم 75، (قرار غير منشور).

1995/07/14، تحت رقم 95/003، و بالتالي إعادة المستأنف إلى **منصب عمله مـــع دفع حقوقه المالية.**

و كذلك القرار الصادر مـــن مجلـــس الدولـــة[1]، بتـــاريخ 2001/02/05 في قضية مركز التكوين المهني و التمهين ببابور ولاية سطيف ضد منيف لخضـــر و من معه. و التي تتلخص وقائعها في أنه بموجب عريضة مسجلة لـــدى كتابـــة الضبط بمجلس الدولة بتاريخ 1998/11/17، اســـتأنف مـــدير التكـــوين المهـــني و التمهين (C.F.P.A)، القرار الصادر بتاريخ 1998/07/13، عن الغرفـــة الإداريـــة بمجلس قضاء سطيف والذي يأمر بإعادة إدماج السيد منيف لخضر بن كحـــل في منصب عمله كأستاذ مع دفع رواتبه.

و تضمن هذا القرار تأييد القرار المستأنف مبدئيا و تعديلا له بالتصريح بما يلي:

- أنه لا يتعين دفع الرواتب.
- الحكم على المركز المستأنف بدفع مبلغ 100.000 دج على سبيل **التعويض.**

[1] القرار الصادر عن مجلس الدولة، بتاريخ 2001/02/05، الملف رقم 000862، فهرس رقـــم 118 (قرار غير منشور).

الخاتمة :

لقد تمت دراسة موضوع الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر دراسة تأصيلية تحليلية، من خلال التعرّض إلى تحديد مفهوم سلطة الفصل التأديبي للموظف العام، حيث تم التعرض إلى تحديد مفهوم الموظف، و طبيعة العلاقة القانونية بينه و بين الإدارة العامة في الدولة (علاقة تنظيمية قانونية)، و ماهية سلطة الفصل التأديبي للموظف العام من حيث تعريفها، و تكييف طبيعتها، وبيان أساسها القانوني، وكذا تحديد طبيعة الخطأ التأديبي الذي يؤسس هذه السلطة و مكانته بين المسؤولية التأديبية.

كما عالج البحث موضوع عملية تطبيق سلطة الفصل التأديبي للموظف العام من خلال دراسة مسألة السلطة المختصة بالفصل التأديبي في مختلف الأنظمة التأديبية الثلاثة المعتمدة عالميا، و إجراءات (ضمانات) و شروط مراحل سلطة الفصل التأديبي، و كذا بحث موضوع عملية الرقابة القضائية لحماية الموظف العام في مواجهة هذه السلطة.

و لقد كانت دراسة هذه الحقائق انطلاقا من النظريات و المفاهيم و المبادئ العلمية و القانونية و التنظيمية في النظرية العلمية العامة، و تطبيقات ذلك في النصوص القانونية و التنظيمية و الأحكام القضائية في الجزائر، المتعلقة بسلطة الفصل التأديبي للموظف العام.

و من خلال الدراسة و البحث في الموضوع، تم الاستنتاج أن فئة الموظفين العامين و بالرغم من أنهم من سواعد الدولة، و آداقما في تسيير المرافق العامة لخدمة المجتمع، فإن الوظيفة العامة التي يمارسونها و التي تعد قطاع حيوي للدولة

تعاني اليوم من فراغ قانوني و فلسفي و تنظيم محكم نجم بالأساس عــن النظــرة الوهمية الضيّقة و الموحدة لعالم الشغل، و بين الموظف العام و العامل.

كما أن ترك أمر تكييف الأخطاء التأديبية بيد الإدارة مع منحها الســلطة التقديرية الواسعة في ذلك، و التحجج وراء فكرة عدم إمكانية و قابلية الأخطــاء التأديبية للحصر أمر يؤدي في الأخير إلى تعســف الإدارة في اســتعمالها لســلطة الفصل التأديبي.

و عليه ينبغي مراعاة هذا الجانب المهم و ذلك غداة إجــراء أي إصــلاح للمنظومة القانونية، و أن يتم ذلك في إطار منطق دولة القانون الــذي يتماشــى و أحكام الدستور.

و من النتائج المستخلصة أيضا، أن هناك تأخر مسجل في مجــال تكييّــف و انسجام المنظومة القانونية للوظيفة العامة في الجزائر مع المستجدات التي أفرزتهــا إصلاحات دستور1989، وما جاء به دستور عام 1996.

و اعتبارا لعدم تجاوب النصوص القانونية الحالية للوظيفة العامة مع التطــور الحاصل في المجتمع بسبب الانعكاسات السلبية للمنظومة الإدارية، على المنظومــة القضائية و عدم انسجامهما، فإن ذلك لم يؤد في نظرنا إلى إحداث التوازن المفقود و الضروري جدا بين مصلحة الدولة (الإدارة العامة) في المحافظة على سير المرفــق العام بانتظام واطراد، ومصلحة الموظف العام في المحافظة على وظيفته، و قد يحدث هذا التوازن المنشود و الضروري في المستقبل القريب، عندما يتم إصــدار قــانون جديد أساسي للوظيفة العامة يراعى فيه تجنب كل نقائص و عيــوب النصــوص القانونية الحالية و لاسيما المتعلقة منها بتأديب الموظف العام عامة وبعقوبة الفصــل التأديبي خاصة.



الملاحق

الملحق رقم 01 : المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب 1405 الموافق لـــ 23 مارس 1985

يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسات و الإدارات العمومية

مرسوم رقم 85 ـ 59 مؤرخ فى أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القـانون الاساسى النموذجى لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

ان رئيس الجمهورية،

ـ بناء على الدستـور، لاسيما المواد 37 و 44 و 111 ـ 10 و 152 و 164 و 182 منه،

ـ وبمقتضى القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى أول رمضان عام 1398 المـوافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسى العام للعامل، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه،

ـ وبمقتضى الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه،

ـ وبمقتضى الامر رقم 69 ـ 27 المؤرخ فى 26 صفر عام 1389 الموافق 13 مايو سنة 1969 والمتضمن القانون الاساسى للقضاء، المعدل والمتمم،

ـ وبمقتضى الامر رقم 69 ـ 96 المؤرخ فى 26 رمضان عام 1389 الموافق 6 ديسمبر سنة 1969 والمتضمن القانون الاساسى لرجال الدين الاسلامى،

ـ وبمقتضى الامر رقم 71 ـ 7 المؤرخ فى 21 ذى الحجة عام 1390 الموافق 17 فبراير سنـة 1971 والمتضمن القانون الاساسى للموظفـين الاداريين فى الحزب ومنظماته الجماهيرية،

ـ وبمقتضى الامر رقم 77 ـ 10 المؤرخ فى 11 ربيع الاول عام 1397 الموافق أول مارس سنة 1977 والمتضمن القانون الاساسى الخاص بالموظفـين الدبلوماسيين والقنصليين،

ـ وبمقتضى القانون رقم 80 ـ 05 المؤرخ فى 14 ربيع الثانى عام 1400 الموافق أول مارس سنة 1980 والمتعلق بممارسة وظيفة المراقبة من طرف مجلس المحاسبة، المعدل والمتمم بالامر رقم 81 ـ 03 المؤرخ فى 26 سبتمبر سنة 1981، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه،

ـ وبمقتضى القانون رقم 84 ـ 10 المؤرخ فى 9 جمادى الاولى عام 1404 الموافق 11 فبراير سنة 1984 والمتعلق بالخدمة المدنية،

ـ وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء،

يرسم ما يلى :

البـاب الاول
احكـام عامـة

المادة الاولى : عملا بالمادة 2 من القانون رقم

مرسوم رقم 85 ـ 59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

ان رئيس الجمهورية،

ـ بناء على الدستور، لاسيما المواد 37 و 44 و 111 ـ 10 و 152 و 164 و 182 منه،

ـ وبمقتضى القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسى العام للعامل، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه،

ـ وبمقتضى الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه،

ـ وبمقتضى الامر رقم 69 ـ 27 المؤرخ فى 26 صفر عام 1389 الموافق 13 مايو سنة 1969 والمتضمن القانون الاساسى للقضاء، المعدل والمتمم،

ـ وبمقتضى الامر رقم 69 ـ 96 المؤرخ فى 26 رمضان عام 1389 الموافق 6 ديسمبر سنة 1969 والمتضمن القانون الاساسى لرجال الدين الاسلامى،

ـ وبمقتضى الامر رقم 71 ـ 7 المؤرخ فى 21 ذى الحجة عام 1390 الموافق 17 فبراير سنة 1971 والمتضمن القانون الاساسى للموظفين الاداريين فى الحزب ومنظماته الجماهيرية،

ـ وبمقتضى الامر رقم 77 ـ 10 المؤرخ فى 11 ربيع الاول عام 1397 الموافق أول مارس سنة 1977 والمتضمن القانون الاساسى الخاص بالموظفين الديلوماسيين والقنصليين،

ـ وبمقتضى القانون رقم 80 ـ 05 المؤرخ فى 14 ربيع الثانى عام 1400 الموافق أول مارس سنة 1980 والمتعلق بممارسة وظيفة المراقبة من طرف مجلس المحاسبة، المعدل والمتمم بالامر رقم 81 ـ 03 المؤرخ فى 26 سبتمبر سنة 1981، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه،

ـ وبمقتضى القانون رقم 84 ـ 10 المؤرخ فى 9 جمادى الاولى عام 1404 الموافق 11 فبراير سنة 1984 والمتعلق بالخدمة المدنية،

ـ وبعد استطلاع رأى مجلس الوزراء،

يرسم ما يلى :

الباب الاول
احكام عامة

المادة الاولى : عملا بالمادة 2 من القانون رقم

78 ـ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 والمتعلـــــق بالقانون الاساسى العام للعامل، يحدد هذا المرسوم القطاع الـــذى تعمل فيـه المؤسسات والادارات العمومية، كما يحدد القواعد القانونية التى تنطبق على العمال الذين يمارسون عملهم فى المؤسســات والادارات المذكورة.

المادة 2 : يشتمل القطاع الـــذى تعمل فيـه المؤسسات والادارات العمومية على المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسســات العموميـة ذات الطابع الادارى التابعة لها ومصالــح المجلس الشعبى الوطنى والمجلس الاعلى للمحاسبة.

وتتبع هذا القطاع أيضا الهيئات العموميـة التى تخضع لقواعد المحاسبة العمومية.

المادة 3 : تنطبق أحكام هذا المرسوم أيضا على الموظفين الآتين :

ـ الموظفون الاداريون والتقنيون العاملون فى المؤسسات والاجهزة والمنظمات الجماهيرية التابعة لحزب جبهة التحـــرير الوطنى باستثناء المنتخبين منهم،

ـ رجال القضاء مع مراعاة الاحكام التشريعية الخاصة المتعلقة بتعيينهم وحركات نقلهم وانضباطهم ومسار حياتهم المهنية.

المادة 4 : تبـين أحكام هذا القـانون الاساسى النموذجى بالقوانين الاساسية الخاصة التى تطبق على عمال المؤسسات والادارات العمومية.

كما تبين هذه القوانين الاساسية الخاصـــة التى تصدر فى مرسوم بدقة الاحكام النوعية التى تطبق على بعض أصناف العمال تبعا لخصوصيـات الوظيفة والمنصب المرتبطين بطبيعة المهمــة التى تضطلع بها المؤسسة أو الادارة العمومية.

المادة 5 : تطلق عــلى العامل الذى يثبت فى منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، تسميـــة «الموظف».

ويكون حينئذ فى وضعية قانونية أساسيــة وتنظيمية ازاء المؤسسة أو الادارة.

المادة 6 : تكون وضعية المستخدمين المؤقتـــين فى المؤسسات والادارات العمومية، حسب مفهـوم الفقرة الثانية من المادة 50 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978، خاضعة للتشريـــع والتنظيم المعمول بهما والمطبقين فى هذا المجال.

المادة 7 : يعد فهرس منـاصب العمـــل فى المؤسسات والادارات العمومية طبقا لاحكام المواد من 99 الى 123 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

يحدد، فى اطار اعداد الفهرس المـذكور فى الفقرة السابقة، استجابة لمتطلبات تنظيم العمـــل وتسييره، ما يأتى :

ـ تجمع مناصب العمل فى وظائف، ويقصـد بالوظائف فى مفهوم هذا المرسوم، جميع منـاصب العمل التى تكون مهامها الرئيسية متماثلة ،

ـ ترتب مناصب العمل المتماثلة أو النظيرة فى مستوى واحد وتكون لها رتبة واحدة،

ـ تصـــاغ، فى أسلاك، الوظائف التى تتحـد فى طبيعة العمل الواحد، وكل سلك يمكن أن يشتمل على رتبة واحدة أو على عدة رتب.

المادة 8 : تحدد جميع مناصب العمـــل التى جمعتها عند الاقتضاء الوظائف والاسلاك المنصوص عليها فى المادة 7 أعلاه، فى فهـــرس المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية، ويضبطها القانون الاساسى الخاص.

يتمم الفهرس ويعدل حسب الاشكال نفسها.

المادة 9 : يمكن أن تحدث، زيادة على مناصـب العمل والوظائف والاسلاك المذكورة فى المادة 7 أعـــلاه، مناصب عليا فى المؤسسات والادارات العمومية وفيما يتبعها من المؤسسات والهيئـــات العمومية الاخرى.

يخصص التعيين فى هذه المناصب للموظفين التابعين للاسلاك وللعمال المنتدبين اليهـا، الذين تتوفر فيهم شـــروط التأهيل المطلوبة للالتحاق بالمناصب المذكورة.

لا يدوم التعيين فى هذه المناصب الا قدر المدة التى يستخدم فيها العامل المعنى فى المنصب المذكور.

تبقى رتبة العامل الذى يشغل منصبا عاليا مرتبطة بمنصب عمله الاصلى.

المادة 10 : تحدد كيفيات احداث مناصب العمل والوظائف والاسلاك المذكورة فى المادتين 7 و 9 أعلاه، والشروط الخاصة بالالتحاق بها، عن طريق ما يأتى :

– بمرسوم فيما يخص المناصب والوظائف والاسلاك المشتركة،

– بالقانون الاساسى الخاص فيما يهم المناصب والوظائف والاسلاك التى تختص بها المؤسسة أو الادارة المعنية.

المادة 11 : تحدث لجان للموظفين فى المؤسسات والادارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الاخرى.

تنظر لجان الموظفين فى جميع القضايا ذات الطابع الفردى التى تهم الموظفين. وتتكون هذه اللجان من عدد متساو بين ممثلى المؤسسة أو الادارة المعنية وممثلين ينتخبهم الموظفون.

المادة 12 : يمكن أن تحدث لجان الموظفين حسب كل سلك أو مجموعة أسلاك، بقرار أو مقرر حسب الحالة، تصدره السلطة التى لها صلاحية التعيين.

المادة 13 : تحدث فى كل وزارة وفى كل ولاية لجنة للطعن يرأسها الوزير أو الوالى أو ممثل أحدهما تباعا، وتختص بالنظر فى الاجراءات التأديبية الآتية، لاسيما التسريح والتنزيل والنقل الاجبارى.

ويمكن أن تحدث لجان الطعن هذه فى المؤسسات العمومية.

كما يمكن أن تقدم طعون الادارة أو المعنيين أنفسهم الى هذه اللجان فى ظرف خمسة عشر (15) يوما.

المادة 14 : تحدد بمرسوم اختصاصات لجان الموظفين ولجان الطعن المنصوص عليها فى المواد 11 و 12 و 13 أعلاه، وتشكيلها وتنظيمها وعملها، مع مراعاة الاحكام التشريعية المتعلقة بممارسة الحق النقابى.

الباب الثانى
الحقوق والواجبات

المادة 15 : تبين المواد من 16 الى 29 أدناه بدقة بعض حقوق العمال الخاضعين لهذا القانون الاساسى النموذجى وواجباتهم، فى اطار أحكام الباب الاول والمادة 51 من القانون رقم 78 – 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

المادة 16 : يتمتع العمال، فى اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالحق فيما يأتى خاصة :

– الراتب بعد أداء الخدمة،
– الحماية الاجتماعية،
– الاستفادة من الخدمات الاجتماعية،
– الراحة والعطل القانونية،
– التكوين وتحسين المستوى،
– الترقية الصنفية.

المادة 17 : يتمتع الموظفون بضمان الاستقرار والامن فى وظيفتهم.

المادة 18 : يمارس العمال الحق النقابى حسب الشروط المقررة فى التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 19 : عملا بأحكام المادة 8 من القانون رقم 78 – 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، يجب على المؤسسة أو الادارة العمومية أن تحمى العمال مما قد يتعرضون له خلال قيامهم بمهامهم من تهديد أو اهانة أو شتم أو قذف أو أى اعتداء عليهم كيفما كان نوعه، كما يجب عليها أن تعوض لهم، ان اقتضى الامر، الضرر الذى يلحقهم من جراء ذلك.

تقوم المؤسسة أو الادارة العمومية فى هذه الاحوال مقام الضحية فى الحصول على الحقوق من مرتكبى التهديد أو الاعتداء، وتسترد المبالغ

التى تدفع للعامل، ويمكنها، زيادة على ذلك وللغرض نفسه، أن ترفع قضية مباشرة أمام القضاء الجزائى عند الحاجة بغية المطالبة بالحق المدنى.

المادة 20 : يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائى، ان اقتضى الامر، اذا صدر منه أى اخلال بواجباته المهنية أو أى مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أى خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة.

اذا تعرض العامل لمتابعة قضائية من الغير بسبب ارتكابه خطأ فى الخدمة وجب على المؤسسة أو الادارة العمومية التى ينتمى اليها أن تحميه من العقوبات المدنية التى تسلط عليه ما لم ينسب الى هذا العامل نفسه خطأ شخصى يمكن أن يفصل عن ممارسته مهامه.

المادة 21 : يجب على العمال أن يلتزموا بخدمة الحزب والدولة.

ويجب عليهم أن يساهموا بكفاءة وفعالية فى الاعمال التى تباشرها القيادة السياسية، ويحترموا سلطة الدولة ويفرضوا احترامها، ويراعوا مصالح الامة ويدافعوا عن مكاسب الثورة.

المادة 22 : يجب على العمال أن يتجنبوا جميع الافعال التى تتنافى والحرمة المرتبطة بمهامهم، ولو كان ذلك خارج الخدمة.

المادة 23 : يتعين على العمال أن يلتزموا بالسر المهنى، طبقا لاحكام المادة 37 من القانون رقم 78 – 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

كما يجب عليهم الا يفشوا محتوى أية وثيقة أو حدث أو خبر يحوزونه أو يطلعون عليه بحكم ممارسة مهامهم، وألا يمكنوا غيرهم من الاطلاع عليه ما عدا ما تقتضيه ضرورات الخدمة.

ويمنع اخفاء ملفات الخدمة وأوراقها ووثائقها أو اتلافها وتحويلها واطلاع الغير عليها.

لا يحرر أى عامل من السر المهنى، ولا يرفع عنه المنع الوارد فى هذه المادة الا بموافقة كتابية من السلطة التى لها صلاحية التعيين، ما عدا الحالات المنصوص عليها صراحة فى التنظيم الجارى به العمل.

المادة 24 : عملا بأحكام المادة 41 من القانون رقم 78 – 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، يمنع أى عامل أن يمارس عملا خاصا مربحا.

ولا ينطبق هذا المنع على انتاج الاعمال العلمية والادبية أو الفنية.

غير أنه يمكن السلطة التى لها صلاحية التعيين، اذا اقتضت مصلحة الخدمة ذلك، أن تمنع الموظف من اضافة بيان رتبته الى ذكر اسمه على هذه الاعمال.

ويمكن الموظفين – خلافا لاحكام الفقرة الاولى من هذه المادة – أن يتولوا مهام التدريس أو التكوين حسب الشروط المحددة بمرسوم.

المادة 25 : يمكن أن يدعى الموظفون الذين لهم مستوى التأهيل المطلوب الذى يسمح لهم بانجاز أشغال الدراسات أو الابحاث لفائدة المؤسسات والادارات العمومية، الى القيام بالاشغال المذكورة بصفتهم مستشارين، زيادة على المهام المنصوص عليها فى المادة السابقة.

وتحدد كيفيات تطبيق هذه المادة بمرسوم.

المادة 26 : عملا بأحكام المواد 39 و 40 و 41 من القانون رقم 78 – 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، يمنع أى عامل مهما يكن موقعه فى السلم الادارى، أن يمتلك داخل التراب الوطنى أو خارجه مباشرة أو بواسطة شخص مسخر، بأى صفة من الصفات، مصالح أو أموالا فى أية شركة أو مؤسسة صناعية أو تجارية أو زراعية.

واذا كان زوج أحد العمال يمارس مهنة أو عملا خاصا مربحا أو يحوز داخل التراب الوطنى أو خارجه، مصالح مالية أو صناعية أو تجارية، وجب عليه أن يصرح بذلك حتى يمكن السلطة المختصة من اتخاذ التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصالح الخدمة، عند الاقتضاء.

يعد عدم التصريح المنصوص عليه في المادتين 39 و 40 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، خطأ جسيما قد يؤدي الى عقوبة من الدرجة الثالثة.

المادة 27 : يتعين على أي عامل جديد التعيين أن يلتحق بالمنصب الذي عين فيه.

كما يتعين على أي موظف اتخذ في شأنه اجراء النقل أن يلتحق بالمنصب الذي عين فيه، مع مراعاة أحكام المادة 49 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

ويعد عدم تنفيذ مقرر النقل أو التعيين خطأ جسيما قد يؤدي الى التسريح.

المادة 28 : يمنع تعيين أي عامل في منصب يجعله متصلا اتصالا سلميا مباشر في عمله بزوجه أو قريبه حتى الدرجة الثانية.

غير أنه يمكن السلطة التي لها صلاحية التعيين أن ترخص بمخالفة هذا الحكم، اذا تطلبت ذلك ظروف الخدمة الملحة وضروراتها.

وفي حالة ما اذا كانت هذه السلطة المذكورة هي المعنية نفسها بذلك، فان الترخيص بالمخالفة تمنحه السلطة الاعلى منها التي لها صلاحية التعيين.

المادة 29 : تبين القوانين الاساسية الخاصة بدقة عند الحاجة، الحقوق والواجبات التي تختص بها بعض أسلاك الموظفين.

كما تبين بدقة عند الحاجة في النظام الداخلي الذي يعد طبقا للتنظيم المعمول به، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والانضباط العام، ومقاييس النظافة والامن، والتقصير المهني، وكذلك العقوبات المطابقة.

الباب الثالث
علاقة العمل

المادة 30 : يبين هذا القانون الاساسي النموذجي كيفيات تطبيق الشروط العامة للالتحاق بمناصب العمل في المؤسسات والادارات العمومية.

الفصل الاول
التوظيف

المادة 31 : لا يحق لاحد أن يوظف في مؤسسة أو ادارة عمومية الا اذا توفر فيه ما يأتي :

1 ـ أن يكون جزائري الجنسية،

2 ـ أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، وذا أخلاق حسنة،

3 ـ أن يثبت مستوى التأهيل الذي يتطلبه منصب العمل،

4 ـ أن تتوفر فيه شروط السن واللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة،

5 ـ أن يوضح وضعيته أزاء الخدمة الوطنية.

تنص القوانين الاساسية الخاصة، عند الاقتضاء، على شروط الاقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية للتعيين في بعض أسلاك الموظفين.

المادة 32 : عملا بأحكام المادة 43 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، يمنع أي توظيف لا يستهدف شغل وظيفة شاغرة شغلا نظاميا.

يعد أي خرق لاحكام النقرة السابقة يرتكبه المسير، خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بأحكام القانون رقم 82 ـ 06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالعلاقات الفردية في العمل، لاسيما المادة 81 منه.

المادة 33 : يمنع توظيف المترشحين الذين لا تتوفر فيهم الشروط المطلوبة في القوانين الاساسية الخاصة.

غير أنه يمكن أن يسمح برخص استثنائية، في اطار أحكام المادة 59 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، قصد شغل منصب شاغر، ولاسباب قاهرة تحتمها ضرورات الخدمة، بعد استنفاد الاجراءات العادية.

وتحدد بمرسوم كيفيات تطبيق الفقرة سابقة.

تكون المدة القصوى لشغل المنصب المذكور بهذه الكيفية سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة.

ويصدر التعيين فى هذا المنصب بمقرر تتخذه السلطة التى لها صلاحية التعيين.

يتقاضى الموظف مدة شغله المنصب المذكور، الاجر الاساسى لصنف هذا المنصب مع زيادة المكافآت والتعويضات الخاصة به، عند الاقتضاء، كذلك الزيادة الاستدلالية المرتبطة بمنصبه الاصلى.

وبعد انتهاء المدة القصوى المنصوص عليها فى الفقرة الرابعة أعلاه، يثبت الموظف حسب الشروط التى يحددها المرسوم المنصوص عليه فى الفقرة الثالثة السابقة، أو يعاد تعيينه فى منصبه الاصلى أو فى منصب مماثل له.

المادة 34 : يجرى التوظيف حسب كيفية واحدة أو عدة كيفيات مما يأتى :

1 ـ المسابقة على أساس الاختبارات،

2 ـ المسابقة على أساس الشهادات،

3 ـ الامتحان أو الاختبارات المهنية،

4 ـ الاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر لهم خبرة مهنية كافية، عن طريق التسجيل فى قائمة التأهيل بعد استشارة لجنة الموظفين،

5 ـ عن طريق التوظيف المباشر حسب الشروط الآتية :

أ) من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الادارات العمومية المعنية،

ب) من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الاخرى غير التى سبق ذكرها فى المقطع «أ» أعلاه،

ج) وعلى سبيل الاستثناء، من بين المترشحين الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المحددة للالتحاق بمناصب العمل، وهذا فى الحالات الآتية :

★ اما لاحداث سلك جديد،

★ واما لتوفير احتياجات استثنائية أو خاصة ببعض الاسلاك التى تحدد قائمتها، حسب الحالة، بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو بقرار مشترك أو بقرار مشترك بين السلطة المذكورة والسلطة أو الهيئة المركزية التى لها صلاحية التعيين.

على أن كيفية التوظيف المنصوص عليها فى المقطع «ج» من الفقرة 5 أعلاه، لا يمكنها أن تمثل السبيل الوحيد للتوظيف بأية حال من الاحوال.

المادة 35 : تحدد القوانين الاساسية الخاصة لكل سلك، نسب العمال الذين يمكن توظيفهم فى اطار هذه الكيفية أو تلك مما نصت عليه المادة 34 أعلاه، وكذلك قائمة مؤسسات التكوين المتخصصة المنصوص عليها فى المقطعين أ) و ب) من الفقرة 5 من المادة المذكورة.

المادة 36 : تحدد بمرسوم كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية المذكورة فى المادة 34 أعلاه.

المادة 37 : تملك صلاحية التعيين السلطة التى ينص عليها الدستور، والقوانين، والتنظيمات المعمول بها، أما صلاحية التعيين فى المؤسسات والهيئات العمومية، فينص عليها قانونها الاساسى.

المادة 38 : يجب على كل مترشح أن يقدم قبل توظيفه ملفا يشتمل على ما يأتى :

ـ طلب خطى مصحوبا عند الاقتضاء ببيان مؤهلاته العلمية وخدماته السابقة مع شهادة العمل،

ـ نسخة مصدقة طبق الاصل من مؤهلاته وشهاداته العلمية،

ـ شهادة الميلاد،

ـ شهادة الجنسية،

ـ نسخة من سجل السوابق القضائية،

ـ شهادة طبية تثبت بأن المعني غير مصاب بأية علة تتنافى وممارسة مهامه.

يتعين على المؤسسة أو الادارة العمومية أن تجرى، قبل قبول الترشيح، تحقيقا اداريا للالتحاق ببعض المناصب أو الاسلاك المحددة في القوانين الاساسية الخاصة.

المادة 39 : يعين المترشحون الذين استوفوا الالتزامات المذكورة في المادتين 37 و 38 أعلاه ممرنين.

ـ تصدر وثيقة التعيين المنصوص عليها في المادة 56 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، في شكل مقرر توظيف يبين بدقة ما يأتي :

ـ منصب العمل،

ـ الرتبة والصنف وقسم تصنيف المنصب المذكور،

ـ الراتب،

ـ المصلحة التي عين فيها.

تخضع مقررات التوظيف لتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية التي يجب أن تبت فيها خلال الايام العشرة (10) الموالية لتاريخ قيام المصالح المسيرة بايداع الملف الاداري لدى الاجهزة المذكورة.

الفصل الثاني
المدة التجريبية

المادة 40 : يقضي المتمرنون فترة تجريبية تحدد مدتها في القوانين الاساسية الخاصة طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

أما المتمرنون الذين لهم صفة الموظفين فينتدبون قانونا من سلكهم ورتبتهم الاصليين لقضاء المدة التجريبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 41 : يتم تثبيت المتمرنين في مناصب عملهم اثر انقضاء المدة التجريبية التي يمكن تجديدها عند الاقتضاء، أو ينزلون، أو يسرحون بعد اخبارهم مسبقا بمدة خمسة عشر (15) يوما.

غير أن المتمرنين الذين لهم صفة الموظفين يعاد ادراجهم في سلكهم الاصلي، اذا لم يتم تثبيتهم في منصب عملهم الجديد.

المادة 42 : يخضع المتمرنون للواجبات المفروضة على الموظفين ويتمتعون بالحقوق نفسها مع مراعاة أحكام هذا القانون الاساسي النموذجي.

المادة 43 : لا يمكن أن يوضع المتمرنون في حالتي الانتداب أو الاستيداع.

المادة 44 : لا يمكن أن ينتخب المتمرنون في لجان الموظفين لكنهم يشاركون في الانتخابات لتعيين ممثلي السلك الذي لهم قابلية التثبيت فيه.

المادة 45 : تعرض المسائل المتعلقة بوضعية أحد المتمرنين على لجنة الموظفين المختصة بالسلك الذي تكون له قابلية الانتساب اليه.

المادة 46 : يتعين على المتمرنين الذين يتخرجون من مؤسسة تكوين متخصصة تحضر لاسلاك الموظفين، أن يبقوا في خدمة المؤسسة أو الادارة العمومية مدة تساوي المدة التي التزموا بها عند قبولهم في المؤسسة المذكورة، وذلك مع مراعاة الاحكام المقررة في القانون رقم 84 ـ 10 المؤرخ في 11 فبراير سنة 1984 والمتعلق بالخدمة المدنية.

ويترتب على المعنيين اذا لم يحترموا هذا الالتزام، وجوب رد كامل الاجر أو الاجر المسبق الذي تلقوه طوال دراستهم، زيادة على مصاريف الدراسة حسب الكيفيات المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 47 : لا يخول تسريح أحد المتمرنين الحق في أي تعويض.

الفصل الثالث
التثبيت

المادة 48 : يتوقف التثبيت المنصوص عليه في المادة 58 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، على التسجيل في قائمة لتأهيل للوظيفة، اثر انقضاء المدة التجريبية، وتضبط هذه القائمة لجنة بناء على تقرير الرئيس السلمي، أو بناء على نتيجة الامتحانات أو الاختبارات المهنية، أو على أساس هذين العنصرين.

تحدد القوانين الاساسية الخاصة تكوين اللجان وكيفيات التثبيت. وتشتمل اللجان على عدد متساو من ممثلي الموظفين المنتخبين وممثلي المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية.

المادة 49 : يتم تثبيت المعني اذا أعربت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة، بقرار أو بمقرر تتخذه السلطة أو الهيئة التي لها صلاحية التعيين.

ويخضع القرار أو المقرر المتضمن التثبيت لتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية التي يجب عليها أن تبت خلال الايام الخمسة عشر (15) يوما الموالية لتاريخ قيام المصالح المسيرة بايداع الملف لدى الاجهزة المذكورة.

المادة 50 : يتعين على المصلحة المسيرة أن تفتح لكل موظف ملفا فرديا يشتمل على جميع الوثائق التي تهم وضعيته الادارية، ويجب أن تكون هذه الوثائق مسجلة ومرقمة ومرتبة.

كما تدرج في ملف المعني مقررات العقوبات التاديبية. ويمكن سحبها منه حسب الشروط التي يحددها التنظيم المعمول به وهذا القانون الاساسي النموذجي.

المادة 51 : تنشر جميع المقررات التي تتضمن تثبيت الموظفين وترقيتهم، وحركة انتقالهم، وانهاء مهامهم حسب الشروط التي تحددها القوانين الاساسية الخاصة، وتبلغ لهم في جميع الحالات.

الباب الرابع
التكوين والترقية

الفصل الاول
التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات

المادة 52 : عملا بالمادة 172 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، يتعين على المؤسسات والادارات العمومية، بغية تحسين مردود المصالح العمومية وضمان الترقية الداخلية للموظفين، أن تقوم بما يأتي :

- تتولى أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات لتحسين تأهيل العمال تحسينا دائما وذلك بالتناسق مع متطلبات التنمية،
- تضمن ترقية العمال حسب استعداداتهم والجهود التي يبذلونها،
- تنجز أو تشارك في انجاز الاعمال المخصصة لضمان تكييف المترشحين مع الوظيفة العمومية.

وتحدد بمرسوم كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة.

المادة 53 : يتمتع أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني وأرامل الشهداء وأبناؤهم بأولوية القبول في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات المنصوص عليها في المادة السابقة.

الفصل الثاني
الترقية

المادة 54 : عملا بالمادة 117 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي.

وتترجم اما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك.

تجرى الترقية حسب القواعد العامة الواردة في هذا القانون الاساسي النموذجي ووفق الكيفيات التي تحددها القوانين الاساسية الخاصة.

المادة 55 : تتم الترقية حسب الكيفيات الآتية :

ـ عن طريق المسابقات أو الامتحانات المهنية التي تنظم، ان اقتضى الحال، عقب تدريب للتكوين أو لتحسين المستوى،

ـ بالاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض شروط الاقدمية، ويثبتون الخبرة المهنية الكافية، عن طريق التسجيل في جدول سنوى للترقية، بعد استشارة لجنة الموظفين،

ـ على أساس الشهادات، من بين الموظفين الذين أحرزوا المؤهلات والشهادات المطلوبة، في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد.

المادة 56 : يتمتع الموظفون الذين لهم مؤهلات وشهادات تسمح لهم أن يلتحقوا بسلك أعلى في فرعهم المهني، بحق الاولوية في الاستفادة من التدابير الواردة في المادة السابقة.

المادة 57 : يمكن الموظف أن يحصل على ترقية استثنائية اذا أثبت تأهيلا خاصا.

يقدر التأهيل بعد الاطلاع على ملف المعني، وعلى تقرير المصلحة المسيرة، واستشارة لجنة الموظفين قانونا.

ومهما يكن الامر، فان التعيينات التي تتم بناء على التأهيل، لا يمكن أن تتجاوز 5 ٪ من عدد المناصب المطلوب شغلها.

تبين القوانين الاساسية الخاصة بدقة الرتب والاسلاك التي يمكن أن تطبق عليها هذه الترقيات.

المادة 58 : يمكن أن تخفض الاقدمية المنصوص عليها في القوانين الاساسية الخاصة بالالتحاق بالسلك الاعلى، عن طريق الامتحان المهني، أو الترقية الداخلية بعد التسجيل في قائمة التأهيل، بسنة عن كل سنة تكوين عام أو متخصص له علاقة بالفرع المهني، وبسنة عن كل سداسي في الدراسات الجامعية التي تأتي بعد البكالوريا. ويقدر هذا التخفيض في الاقدمية انطلاقا من مستوى التكوين الذي يشترطه القانون الاساسي الخاص المنطبق على السلك الاصلي.

المادة 59 : يستفيد الموظف الذي يمارس عمله في بعض مناطق التراب الوطني، تخفيضا في الاقدمية للالتحاق بالمنصب الاعلى، حسب الشروط والاشكال المقررة في التنظيم المعمول به.

المادة 60 : يستفيد أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني كما ورد تحديدهم في التنظيم المعمول به، وكذلك أرامل الشهداء تخفيض ثلث الاقدمية المطلوبة للالتحاق بالسلك الاعلى عن طريق الامتحان المهني.

الباب الخامس
التصنيف والاجر

الفصل الاول
التصنيف

المادة 61 : تنشأ لجنة تصنيف لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، لضمان تطبيق المادة 104 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

المادة 62 : تطلق تسمية «لجنة التصنيف» على لجنة تصنيف مناصب العمل والوظائف وأسلاك قطاع المؤسسات والادارات العمومية، وترأسها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتتكون من ممثلي الجهات الآتي ذكرها :

ـ حزب جبهة التحرير الوطني،

ـ الوزير المكلف بالمالية،

ـ الوزير المكلف بالتخطيط،

ـ الوزير المكلف بالعمل،

ـ الامين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين،

ـ المؤسسة المعنية أو الوزير المعني.

ويمكن لجنة التصنيف أن تستعين بأي شخص ترى فائدة في الاستعانة به حسب الشروط المحددة

ى نظامها الداخلي الذي توافق عليـه السلطـة لمكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 63 : يمكن السلطة المعنيـة أن تنشيء دى المؤسسات العمومية والوزارات لجنة أو عدة جان تصنيف خاصة تهتم بمناصب العمل النوعية لتي تختص بها هذه المـؤسسات والوزارات أو لاجهزة والمصالح والمؤسسات العمومية الاخرى لتابعة لها.

المادة 64 : تتولى لجنة تصنيف مناصب العمل الوظائف وأسلاك المؤسسات والادارات العمومية لمذكورة في المادة 62 أعلاه، طبقا للتنظيم المعمول ه، ما يأتي :

1 تقوم بأشغال وصف المهام المرتبطـة مناصب العمل والوظائف والاسلاك المشتركة بين لمؤسسات والادارات العمومية وكذلك الاجهـزة المصالح والمؤسسات العمومية الاخرى التابعـة ها، كما تقوم بترقيمها وتصنيفها حسب القواعد لتي تحددها الطريقة الوطنية للتصنيف، وطبقا لسلم الوطني المرجعي للمناصب النموذجية،

2 ـ تنشط وتنسق أشغال اللجان المختصـة مناصب العمل والوظائف والاسلاك النوعية التي ختص بها هذه المـؤسسات والوزارات وكذلك لاجهزة والمصالح والمؤسسات العمومية الاخرى لتابعة لها،

3 ـ تفحص، وتأمر عند الحاجة، باعادة النظر ى التصنيفـات التي تقترحها اللجان الخاصـة توافق عليها، وتعرضها على الجهـاز المركزي لمختص للتصديق عليها بغية تحقيق الانسجام ين القطاعات.

المادة 65 : يجب على المؤسسـة أو الادارة لعمومية المعنية، فيما يتعلق بأي اقتراح لاحداث ناصب عمل ووظائف وأسلاك غير مصنفة، أن رسل الى لجنة التصنيف تقريرا مسببا ومصحوبا اية وثيقة تسمح بادراك مدى مناسبة الاحـداث التصنيف المقترحين.

المادة 66 : يحدد الوزير الاول بقرار اجراءات تصنيف مناصب العمل الخاصـة بأسلاك رجـال القضاء والامن والموافقة عليها، بصرف النظر عن أحكام المادتين 61 و 62 أعلاه، وفي اطار تطبيق الطريقة الوطنية للتصنيف.

المادة 67 : تعد كل مؤسسة أو ادارة عمومية، في اطار القانون الاساسي الخاص الذي ينطبق عليها فهرس مناصب العمل والوظائف والاسلاك التي تختص بها.

ويحدد هذا الفهرس على الخصوص ما يأتي :

ـ عنوان هذا العمل والوظيفـة الجامعة، ان اقتضى الحال، وسلك الاستقبال،

ـ التحديد الدقيق للمهام المرتبطة بما سبق،

ـ شروط الالتحاق بذلك،

ـ صنف ترتيب المنصب أو الوظيفة وقسمه،

ـ قائمة مناصب العمل النوعية.

الفصـل الثـاني

الاجـر

المادة 68 : تحدد أجـور العمال الرئيسيـة الخاضعة لهذا القانون الاساسي النمـوذجي طبقا للاصناف العشـرين (20) المنصـوص عليها في التنظيم المعمول به. وتشتمل الاصناف من الصنف الاول (1) الى الصنف التاسع (9) على ثلاثة (3) أقسام، ومن الصنف العاشر (10) الى الصنف الثالث عشر (13) على أربعة (4) أقسـام، ومن الصنف الرابع عشر (14) الى الصنف العشرين (20) على خمسة (5) أقسام.

ويشتمل كل قسم على رقم استدلالي وسطي وعلى عشر (10) درجات استدلالية تطابق الترقية بالاقدمية.

تحدد الارقام الاستدلالية الوسطية والاصناف والاقسام والدرجات الاستدلاليـة طبقا للجـدول الآتي :

جـــــدول

الأصناف	الأقسام	الأرقام الاستدلالية الوسطية	الــــدرجـــات الاستــــدلاليــــة									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	103	6	12	17	22	27	32	37	42	47	52
	2	106	6	12	18	23	28	33	38	43	48	53
	3	109	6	12	18	24	30	35	40	45	50	55
2	1	113	6	12	18	24	30	36	42	47	52	57
	2	117	6	12	18	24	30	36	42	48	54	59
	3	121	7	13	19	25	31	37	43	49	55	61
3	1	125	7	14	21	27	33	39	45	51	57	63
	2	129	7	14	21	28	35	41	47	53	59	65
	3	134	7	14	21	28	35	42	49	55	61	67
4	1	139	7	14	21	28	35	42	49	56	63	70
	2	144	8	16	23	30	37	44	51	58	65	72
	3	149	8	16	24	32	40	47	54	61	68	75
5	1	154	8	16	24	32	40	48	56	63	70	77
	2	160	8	16	24	32	40	48	56	64	72	80
	3	166	9	18	27	35	43	51	59	67	75	83
6	1	172	9	18	27	36	45	54	62	70	78	86
	2	179	9	18	27	36	45	54	63	72	81	90
	3	185	10	20	30	39	48	57	66	75	84	93
7	1	192	10	20	30	40	50	60	69	78	87	96
	2	199	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	3	205	11	22	33	43	53	63	73	83	93	103

جدول (تابع)

الاصناف	الاقسام	الارقام الاستدلالية الوسطية	الدرجات الاستدلالية 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	1	213	11	22	33	44	55	66	77	87	97	107
	2	221	12	23	34	45	56	67	78	89	100	111
	3	228	12	24	36	48	59	70	81	92	103	114
9	1	236	12	24	36	48	60	72	84	96	107	118
	2	245	13	26	39	51	63	75	87	99	111	123
	3	253	13	26	39	52	65	78	91	103	115	127
10	1	260	13	26	39	52	65	78	91	104	117	130
	2	267	14	28	42	56	69	82	95	108	121	134
	3	274	14	28	42	56	70	84	98	111	124	137
	4	281	15	29	43	57	71	85	99	113	127	141
11	1	288	15	30	45	60	74	88	102	116	130	144
	2	296	15	30	45	60	75	90	105	120	134	148
	3	304	16	32	47	62	77	92	107	122	137	152
	4	312	16	32	48	64	80	96	111	126	141	156
12	1	320	16	32	48	64	80	96	112	128	144	160
	2	323	17	34	50	66	82	98	114	130	146	162
	3	336	17	34	51	68	85	102	119	136	152	168
	4	345	18	36	54	71	88	105	122	139	156	173

جدول (تابع)

الاصناف	الاقسام	الارقام الاستدلالية الوسطة	الدرجات الاستدلالية									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	1	354	18	36	54	72	90	108	126	143	160	177
	2	364	19	38	56	74	92	110	128	146	164	182
	3	373	19	38	57	76	95	114	133	151	169	187
	4	383	20	40	59	78	97	116	135	154	173	192
14	1	392	20	40	60	80	100	120	139	158	177	196
	2	400	20	40	60	80	100	120	140	160	180	200
	3	408	21	42	63	84	104	124	144	164	184	204
	4	416	21	42	63	84	105	126	147	168	188	208
	5	424	22	44	65	86	107	128	149	170	191	212
15	1	434	22	44	66	88	110	132	154	175	196	217
	2	443	23	46	68	90	112	134	156	178	200	222
	3	452	23	46	69	92	115	138	160	182	204	226
	4	462	24	47	70	93	116	139	162	185	208	231
	5	472	24	48	72	96	120	144	167	190	213	236
16	1	482	25	49	73	97	121	145	169	193	217	241
	2	492	25	50	75	[illegible]	125	150	174	198	222	246
	3	502	26	51	76	101	126	151	176	201	226	251
	4	512	26	52	78	104	130	156	181	206	231	256
	5	522	27	53	79	105	131	157	183	209	235	261

جدول (تابع)

أصناف	الاقسام	الارقام الاستدلالية الوسطية	المدرجات الاستدلالية 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	1	534	27	54	81	108	135	162	189	215	241	267
	2	545	28	56	84	111	138	165	192	219	246	273
	3	556	28	56	84	112	140	168	196	224	251	278
	4	569	29	58	87	116	145	173	201	229	257	285
	5	581	30	59	88	117	146	175	204	233	262	291
18	1	593	30	60	90	120	150	180	210	239	268	297
	2	606	31	62	93	123	153	183	213	243	273	303
	3	619	31	62	93	124	155	186	217	248	279	310
	4	632	32	64	96	128	160	192	223	254	285	316
	5	645	33	66	99	131	163	195	227	259	291	323
19	1	658	33	66	99	132	165	198	231	264	297	329
	2	672	34	68	102	136	170	204	237	270	303	336
	3	686	35	70	105	139	173	207	241	275	309	343
	4	700	35	70	105	140	175	210	245	280	315	350
	5	714	36	72	108	144	180	216	252	287	322	357
20	1	730	37	74	111	148	185	221	257	293	329	365
	2	746	38	76	114	151	188	225	262	299	336	373
	3	762	39	77	115	153	191	229	267	305	343	381
	4	778	39	78	117	156	195	234	273	312	351	389
	5	794	40	80	120	160	200	240	280	319	358	397

المادة 69 : تحدد القوانين الاساسية الخاصة ترتيب مناصب العمل والوظائف والاسلاك فى احد الاصناف أو الاقسام المقررة فى المادة السابقة.

المادة 70 : يتقاضى الموظف أجرا رئيسيا يرتبط بمنصب العمل الذى يشغله، طبقا لاحكام المادة 68 أعلاه، ويحصل على المكافآت والتعويضات المنصوص عليها فى التنظيم المعمول به.

الفصل الثالث
تعويض الخبرة والترقية

المادة 71 : عملا بأحكام المادتين 160 و 161 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، يمثل تعويض الخبرة ما يستفيده الموظف الذى لم تتغير رتبته طوال السنوات التالية لتاريخ توظيفه مكافأة عن أقدمية تقوم طبقا لاحكام المواد من 72 الى 85 أدناه.

المادة 72 : تترجم كيفية تقويم الاقدمية فى قطاع المؤسسات والادارات العمومية بالترقية فى الدرجة.

وتطابق الدرجة مبلغ تعويض الخبرة، عن فترة ممارسة عمل فى الصنف والقسم اللذين رتب فيهما منصب العمل أو الوظيفة أو السلك.

المادة 73 : يترجم تعويض الخبرة بزيادة استدلالية تبعا لوتيرة الترقية، كما تنص عليها المادتين 75 و 76 أدناه.

المادة 74 : توزع النسبة القصوى لتعويض الخبرة فى كل صنف وفرع على عشر (10) درجات عن مدة أقدمية تتراوح بين 25 و 35 سنة.

المادة 75 : تحدد الاقدمية المطلوبة فى كل درجة للترقية الى الدرجة التى تعلوها مباشرة على الاكثر، حسب ثلاث مدد ترقية تكون نسبها تباعا 4 و 4 و 2 من عشرة موظفين طبقا للجدول المرجعى المبين أدناه. وتتم الترقية عندما تتوفر للموظف الاقدمية المطلوبة فى السنة المعينة.

الترقيـــة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من الالتحاق بالمنصب الى الدرجة الاولى	3	3	3 سنوات
من الدرجة الاولى الى الدرجة الثانية	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الثانية الى الدرجة الثالثة	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الثالثة الى الدرجة الرابعة	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الرابعة الى الدرجة الخامسة	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الخامسة الى الدرجة السادسة	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة السادسة الى الدرجة السابعة	3	3	3 سنوات و 6 أشهر

الجدول (تابع)

الترقيـــة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
الدرجة السابعة ى الدرجة الثامنة	3	3	3 سنوات و 6 أشهر
الدرجة الثامنة ، الدرجة التاسعة	3	3	3 سنوات و 6 أشهر
الدرجة التاسعة ، الدرجة العاشرة	3	3	4 سنـوات
المجموع :	25 سنـة	30 سنـة	35 سنـة

المادة 76 : تحدد القوانين الاساسية الخـاصة ائر الترقية حسب مدتين على الاقـل مـن المـدد لثلاث المقررة فى الجدول المرجعى المبين أعلاه.

واذا تقـررت وتيـرتان للترقيـة فقط فـان بتيهما تكونان تباعا 6 و 4 من عشرة (10) موظفين.

يرتب الموظفـون المعنيون بهـذه الترقيات فى موعتين أو ثلاث مجموعات تطابـق النسبتين او سبب الثلاث المحددة فى الفقرة الســابقة وفى ادة 75 أعلاه، وذلك تبعا لتنقيط السلطة التى لها لاحية التنقيط وتقديرها.

المادة 77 : تكون الترقية مـن درجة الى درجـة خرى بالمدة القصوى حقا مكتسبا مع مراعاة أحكام ادة 124 ادناه.

المادة 78 : يتقاضى الموظف الـذى يعيـن فى صب أعلى من المنصب الذى كان يشغله سابقـا، جر المرتبط بالرقم الاستدلالى السـابق للصنف لقسم الخاصين بمنصب الترقيـة الجـديدة، كما قاضى، زيادة على ذلك، مبلغ الزيادة الاستدلالية كتسبة بمقتضى الاقدمية فى منصبه الاصلى.

يرتب الموظف المرقى فى الدرجة التى تطابق برقم الاستدلالى فى الصنف والقســم الجديـدين، الذى يعلو مباشرة الزيادة الاستدلالية المكتسبة فى منصبه الجديد.

يحدد مبلغ الزيادة الاستدلاليـة الدرجـة فى الصنف والقسم الجديدين.

المادة 79 : يحتفظ الموظف المذكور فى المادة السابقة، بباقى أقدمية الدرجة التى اكتسبها، بعد اتمام ترقيته فى صنفه وقسم ترتيبه الاصلى.

يؤخذ باقى الاقدمية فى الدرجة بعين الاعتبار للترقية فى الصنف والقسم الجديدين.

المادة 80 : ينتفع الموظف الذى يوظف وفـــق الاحكام القانونية الاساسية المنطبقة عى مناصب العمل والوظائف والاسلاك بمقتضى هذا المرسوم، اذا سبق له أن مارس العمل لدى الهيئات المستخدمة غير الخاضعة لهذا القانـون الاساسى النمـوذجى، بالخبرة التى اكتسبها فى قطاعه أو فرعـه بعـد تثبيته فى منصب عمله الجديد، طبقا لاحـــكام المادتين 60 و 160 من القانون رقم 78 ــ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

وتقدر حسب شروط التأهيل نفسه المقررة للموظفين وطبقــا للنسبـة المحـددة فى التنظيـم المعمول به وتبعالكيفية التقويم المنصوص عليهـا فى المادة 72 أعلاه.

المادة 81 : يسرى مفعول تدابير الترقية، التى تترتب على تطبيق المادتين 72 و 78 أعلاه، ابتداء من أول الشهر، فى حالة ما اذا انتهى حساب هذه الترقية الى يوم يقع بين أول الشهر الى غاية الخامس عشر منه . أما فى الحالات الاخرى فيوخر سريان مفعول هذه التدابير الى أول الشهر الموالى.

المادة 82 : يرقى الموظف الذى يتولى وظيفة عليا فى الحزب والدولة، وكذلك الموظف الذى يشغل منصبا عاليا، ترقية قانونية بالمدة الدنيا، خارج النسب المنصوص عليها فى المادة 75 أعلاه.

المادة 83 : تتوقف ترقية الموظف، زيادة على شرط الاقدمية، على معدل النقط السنوية التى تمنح اياه خلال المدة المعتبرة مع اضافة تقدير عام من السلطة التى لها صلاحية التنقيط.

المادة 84 : تتراوح النقطة السنوية بين 0 و 10. وتراعى فى تحديدها استعدادات الموظف، ومعلوماته، ونتائجه المهنية، وكيفية ادائه الخدمة، وسلوكه فى المصلحة.

المادة 85 : تمنح النقطة السلطة التى لها صلاحية التعيين، بناء على اقتراح الرئيس السلمى. وتبلغ مذكرة التنقيط للموظف الذى يجب عليه أن يوقعها، كما يمكنه أن يسجل فيها أية ملاحظة يراها ضرورية.

وبعد أن يوقع الموظف مذكرة التنقيط، تكملها السلطة التى لها صلاحية التسيير بتقدير عام.

تحدد السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بقرار شروط تطبيق المادتين 83 و 84 أعلاه، وشروط تطبيق هذه المادة.

الباب السادس

حالات العمال وحركات تنقلهم

المادة 86 : يوضع كل عامل، فى اطار القوانين والتنظيمات المعمول بها، فى احدى الحالات الآتية :

- الخدمة الفعلية،
- الانتداب،
- الاحالة على الاستيداع،
- الخدمة الوطنية.

الفصل الاول

الخدمة الفعلية

المادة 87 : يكون العامل في حالة الخدمة الفعلية اذا كان يمارس فعلا الوظائف المطابقة لمنصب العمل الذى عين فيه.

المادة 88 : تحدد القوانين الاساسية الخاصة، فى اطار أحكام المادتين 5 و 7 من القانون رقم 81 – 03 المؤرخ فى 23 فبراير سنة 1981، الذى يحدد مدة العمل القانونية، مناصب العمل التى تكون على الخصوص شاقة أو متسخة أو خطيرة، أو التى تنطوى على ضغوط خاصة، ويمكن أصحاب هذه المناصب أن يستفيدوا تخفيضا فى التوقيت أو تعديلا فيه.

المادة 89 : عملا بأحكام المواد 51 و 72 الى 87 من القانون رقم 78 – 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، والقانون رقم 81 – 08 المؤرخ فى 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق بالعطل السنوية، والمواد من 30 الى 47 من المرسوم رقم 82 – 302 المؤرخ فى 11 سبتمبر سنة 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام القانونية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية، يحق للعامل الذى يكون فى حالة الخدمة الفعلية أن ينتفع بالتغيبات والعطل القانونية والتغيبات الخاصة المدفوعة الاجر الآتية :

1) فى حدود عشرة (10) أيام عمل فى السنة، للعمال الذين يثبتون أسبابا خطيرة أو استثنائية،

2) فى حدود عشرين (20) يوما رزناميا عن كل سنة خدمة يؤديها العمال الآتية أوصافهم :

أ) الذين يمارسون عملهم فى ولايات الجنوب، وذلك طبقا للتنظيم المعمول به،

ب) الذين يكلفون بأعمال تنطوى على نسبة عالية من المشقة الفكرية، أو البدنية، أو العصبية والخطورة أو الاتساخ الخطير، وذلك طبقا للمادة 7 من القانون رقم 81 ــ 08 المؤرخ فى 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق بالعطل السنوية.

ج) الذين يمارسون عملهم فى بعض المناطق خارج الوطن.

وتبين بمرسوم كيفيات تطبيق الفقرة 2 أعلاه.

المادة 90 : تحدد كيفيات الترخيص للرياضيين بالتغيبات الخاصة المدفوعة الاجر كما نصت عليها الفقرة الثالثة من المادة 78 من القانون رقم 78 ــ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، بقرار وزارى مشترك بين السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالرياضة.

المادة 91 : يجب أن يقدم المعنى طلب التغيبات الخاصة المدفوعة الاجر المنصوص عليها فى التنظيم المعمول به، قبل 48 ساعة على الاقل، الا اذا منعته من ذلك ظروف قاهرة.

ويجب أن تدفع الاوراق الاثباتية الى المصلحة المسيرة فى ظرف ثمانية (8) أيام.

تمنح مهل الطريق تبعا لظروف النقل ومدة السفر ذهابا وايابا المثبتة قانونا، وذلك فى حدود يومين (2) رزناميين.

المادة 92 : يخصم من الاجر عن أى تغيب غير مبرر.

ويترتب على كل تغيب غير مبرر تتجاوز مدته 48 ساعة، توجيه تنبيه الى المعنى مع اشعار بالاستلام ليلتحق بمنصبه.

واذا لم يستجب بعد انقضاء مدة ثمانية وأربعين (48) ساعة من تسلمه رسالة التنبيه، أحيلت المسألة على لجنة الموظفين.

المادة 93 : يمكن أى عامل خلال الفترة التجريبية، أن ينتفع، فى حالة الظروف القاهرة، بالتغيبات الخاصة غير المأجورة فى حدود ثلاثة (3) اشهر، اذا كانت ضرورات الخدمة تسمح بذلك.

وتمدد الفترة التجريبية فى هذه الحالة بمدة تساوى مدة التغيب.

الفصل الثانى
الانتداب

القسم الاول
انتداب الموظفين

المادة 94 : يتم انتداب الموظفين، كما هو منصوص عليه فى المادتين 63 و 64 من القانون رقم 78 ــ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، وفى المواد من 37 الى 50 من القانون رقم 82 ــ 06 المؤرخ فى 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، وفى التنظيمات المتخذة لتطبيقها، حسب ما يأتى :

1) يكون الانتداب قانونا فى الحالات وحسب الشروط المنصوص عليها فى التشريع والتنظيم المعمول بهما،

2) يكون الانتداب من المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية الى قطاعات عمل أخرى عمومية بنسبة 5٪ من العدد الحقيقى للسلك،

3) تبلغ نسبة الانتداب من قطاع العمل الذى يخضع لهذا القانون الاساسى النموذجى 10٪ من العدد الحقيقى للسلك المعنى، وذلك فى الحالات الآتية :

أ) من أسلاك الوظائف المشتركة الى أسلاك الوظائف النوعية والعكس بالعكس،

ب) من سلك وظائف نوعية الى سلك آخر لوظائف نوعية،

ج) فى الحالات المنصوص عليها فى المادة 39 من القانون رقم 82 ــ 06 المؤرخ فى 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية.

يمكن أن تخفض القوانين الاساسية الخاصة النسب المحددة فى هذه المادة تبعا لخاصيات المؤسسة او الادارة العمومية المعنية.

المادة 95 : يتم الانتداب بقرار وزارى مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة التى لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلة فى حدود اختصاصات كل منها تباعا، وذلك دون المساس بالاحكام التشريعية المتعلقة باللامركزية وتوزيع المسؤوليات.

المادة 96 : يمكن أن يعوض الموظف المنتدب فى الحين.

يترقى الموظف المنتدب، طوال مدة انتدابه، بالمدة المتوسطة فى سلكه الاصلى، مع مراعاة أحكام تنظيمية أكثر نفعا له.

المادة 97 : يتقاضى الموظف المنتدب راتبه على أساس الرقم الاستدلالى المخصص لمنصب عمله الجديد مع اضافة الزيادة الاستدلالية التى تكافىء الاقدمية فى منصبه الاصلى وكذلك عناصر الراتب المرتبطة بالمنصب الجديد.

غير أن الموظف الذى ينتدب تلقائيا فى حالة ضرورة ملحة تقتضيها المصلحة العامة، يتقاضى راتبا على أساس رتبته الاصلية على الاقل.

المادة 98 : يعاد ادراج الموظف، بعد انتهاء مدة انتدابه، فى سلكه ويعين فى منصبه الاصلى أو فى منصب مماثل، ان اقتضى الامر، ولو كان زائدا على العدد المطلوب.

القسم الثانى
انتداب عمال المؤسسات والهيئات العمومية وادماجهم

المادة 99 : يمكن المؤسسات والادارات العمومية، زيادة على الانتداب القانونى للعمال المنتخبين فى اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن تطلب، حسب الكيفيات الآتى بيانها، انتداب عمال مثبتين تابعين للمؤسسات والهيئات العمومية.

المادة 100 : لايحق أن ينتدب الا العمال الذين تتوفر فيهم شروط الشهادات العلمية أو المؤهلات التى تسمح لهم أن يلتحقوا بسلك مرتب على الاقل فى الصنف 13 المنصوص عليه فى المادة 68 أعلاه.

غير أنه يمكن، ان اقتضت ضرورة الخدمة، اللجوء الى انتداب عمال مرتبين فى مستوى أدنى لكن لهم تأهيل خاص.

تحدد السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بقرار قائمة الوظائف التى يمكن أن يشغلها العمال المذكورون فى الفقرة السابقة.

المادة 101 : يتم الانتداب لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر وقصوى قدرها خمس (5) سنوات بناء على مقرر تتخذه الهيئة المستخدمة الاصلية يوافق عليه بما يأتى :

- بقرار من الوزير المعنى أو الوزيرين المعنيين بالنسبة الى المؤسسات أو الهيئات العمومية الوطنية،

- بقرار من الوالى بالنسبة الى المؤسسات والهيئات العمومية المحلية.

يمكن أن يجدد الانتداب بمقرر يتخذ حسب الاشكال نفسها التى تم وفقها الانتداب الاول.

لايمكن أن تتجاوز مدة الانتداب الكلية، بما فى ذلك تجديده، خمس (5) سنوات.

المادة 102 : يمكن اجراء الانتداب التلقائى حسب الاشكال نفسها التى نصت عليها المادة السابقة بناء على ثبوت الضرورة الملحة فى الخدمة العمومية، وبطلب من السلطة المعنية بالاتفاق مع السلطة الوصية، وبمقرر تتخذه الهيئة المستخدمة بعد استشارة لجنة الموظفين المختصة.

المادة 103 : يمكن انهاء الانتداب، اثر انتهاء المدة التى قرر لها أو خلال المدة ذاتها، بناء على طلب العامل المنتدب، بعد موافقة الهيئة الاصلية والهيئة المستقبلة.

ويعاد ادراج العامل المنتدب بعد انتهاء مدة الانتداب قانونا في هيئته الاصلية.

كما يعاد ادراجه أولويا في منصب عمله الاصلي او في منصب مماثل، ان اقتضت الحاجة ذلك، ولو كان زائدا على العدد المطلوب.

المادة 104 : يخضع العامل المنتدب لجميع الحقوق والواجبات المرتبطة بسلك الاستقبال. ويجب عليه خاصة أن يمتثل الاحكام القانونية والتنظيمية المنطبقة على موظفي الهيئة المستقبلة.

المادة 105 : لا يمكن أن يتم الانتداب الا في سلك ورتبة تساويان تأهيل العون المنتدب.

ومستوى التأهيل هو الذي حدده القانون الاساسي المطبق على سلك الاستقبال.

المادة 106 : تعد مدة الانتداب وقتا مقضيا في الخدمة الفعلية لدى الهيئة المستخدمة الاصلية، وتخول حسب شروط المدة التي يحددها التنظيم المنطبق على هذه الهيئة المستخدمة، الحق في استفادة تعويض الخبرة والترقية، طبقا للمادة 45 من القانون رقم 82 ـ 06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية.

المادة 107 : لا تتجاوز نسبة العمال القصوى الذين يمكن انتدابهم تطبيقا لهذا القانون الاساسي النموذجي 5٪ من العدد الحقيقي لسلك الاستقبال.

المادة 108 : يتقاضى العامل الذي ينتدب حسب الشروط المحددة في المواد من 99 الى 107 من هذا القانون الاساسي النموذجي، راتبا يساوي راتب موظف مثبت يماثله في مستوى التأهيل والاقدمية.

المادة 109 : ينقسم الراتب المذكور في المادة السابقة الى ما يأتي :

ـ الاجر الاساسي المخصص للصنف والقسم والمرتب فيهما منصب الاستقبال، يضاف اليه تعويض الخبرة المرتبط بالاقدمية في منصب العمل الاصلي،

ـ الراتب المرتبط بالمنصب الاعلى ان اقتضى الامر،

ـ المكافآت والتعويضات التي تخصص، ان اقتضى الامر، لموظفي أسلاك الاستقبال. واذا انتدب العامل انتدابا تلقائيا يتقاضى راتبا على أساس أجر منصب رتبته الاصلية على الاقل.

المادة 110 : اذا توفر في العامل المنتدب منذ ثلاث (3) سنوات على الاقل شرط الاقدمية للترقية بالمدة المتوسطة في سلك الاستقبال، حق له أن يستفيد تعويض الخبرة المخصص للموظف المثبت الذي ينتمي الى السلك المذكور.

المادة 111 : يمكن العامل المنتدب منذ سنتين (2)، الذي تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في الاحكام القانونية الاساسية التي يخضع لها الالتحاق بالسلك الذي انتدب اليه، أن يدمج نهائيا في هذا السلك، بناء على طلبه، بعد موافقة الهيئة الاصلية، وقبول السلطة التي لها صلاحية التعيين في سلك الاستقبال واستشارة لجنة الموظفين الخاصة بالسلك نفسه.

ويحتفظ بأقدمية تساوي أقدمية الخدمات الفعلية التي أداها في منصبه الاصلي ومنصبه الجديد وتستعمل في الترقية حسب الشروط المحددة في المادة 80 أعلاه.

غير أن الاقدمية المكتسبة في المنصب الاصلي لاتحسب الا في حدود ما يطابق وقت ممارسة العمل بالتأهيل المطلوب لمنصب الاستقبال.

الفصل الثالث

الاحالة على الاستيداع

المادة 112 : تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين الاحالة على الاستيداع في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 113 : تنحصر مدة الاحالة على الاستيداع في الفترة التي يحددها التشريع والتنظيم المعمول بهما. وتجدد الاحالة على الاستيداع حسب الشروط والاشكال نفسها التي تقررت بها أولا.

غير أن الموظفين وأزواج الموظفين المعينين لدى الممثليات الجزائرية في الخارج، أو المنتدبين الى هيئات دولية، أو الى القيام بمهمة تعاون، يوضعون قانونا في حالة الاستيداع، في اطار الاحكام المنصوص عليها في المادة 52 من القانون رقم 82 ـ 06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية.

وتساوي مدة هذه الاحالة على الاستيداع مدة مهمة الموظف الذي يعمل في الخارج.

المادة 114 : يعاد ادراج الموظف، بعد انتهاء مدة احالته على الاستيداع، في سلكه، ويعين في منصبه الاصلي أو في منصب مماثل.

المادة 115 : لاتتجاوز نسبة العمال القصوى الذين يمكن احالتهم على الاستيداع، 5٪ من العدد الحقيقي للسلك، ما عدا من يحالون على الاستيداع قانونا.

الفصل الرابع
الخدمة الوطنية

المادة 116 : يوضع الموظفون المدعوون الى قضاء فترتهم في الخدمة الوطنية في حالة انتداب، ويعاد ادراجهم حسب الشروط المحددة في التشريع المعمول به.

المادة 117 : تدخل مدة الخدمة الوطنية في حساب تعويض الخبرة، على أساس المدة المتوسطة المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه.

الفصل الخامس
حركات التنقل

المادة 118 : تجري المؤسسات والادارات العمومية حركات موظفيها، وتعد لهذا الغرض جداول دورية لحركات التنقل، دون المساس بالاساليب المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها في مجال حركة تنقل العمال، حرصا على تحقيق التوازن الداخلي في كل مؤسسة وادارة عمومية، وفي كل سلك ووظيفة.

المادة 119 : تضبط جداول حركات التنقل دوريا بعد استشارة لجنة الموظفين، ويجب أن يراعى فيها التوفيق بين مصلحة الخدمة ورغبات المعنيين وقيمتهم المهنية وأقدميتهم ووضعيتهم العائلية.

المادة 120 : ينقل الموظفون المسجلون في جداول حركات التنقل بقرار أو بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

غير أن النقل يمكن أن يكون تلقائيا اذا تطلبت ذلك ضرورات الخدمة. وفي هذه الحالة تستشار لجنة الموظفين وجوبا ولو بعد صدور المقرر، ويفرض رأي لجنة الموظفين على السلطة التي اتخذت مقرر النقل.

المادة 121 : تبين القوانين الاساسية الخاصة بدقة، كيفيات تطبيق المواد من 118 الى 120 أعلاه.

الباب السابع
العقوبات التاديبية

المادة 122 : تطبق على الموظفين الاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، لاسيما الاحكام المنصوص عليها في المواد من 61 الى 76 من المرسوم رقم 82 ـ 302 المؤرخ في 11 سبتمبر سنة 1982 السالف الذكر، والمتعلقة بالاخطاء المهنية وعقوباتها التاديبية.

تبين أحكام هذا القانون الاساسي النموذجي بدقة اجراءات تطبيق تلك القواعد.

المادة 123 : تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة، ان اقتضى الامر، بالسلطة التاديبية، وتمارس هذه السلطة بعد استشارة لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي مع مراعاة المادة 125 أدناه.

المادة 124 : تصنف العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون تبعا لخطورة الاخطاء المرتكبة في ثلاث درجات :

الدرجة الاولى :
- الانذار الشفوى،
- الانذار الكتابى،
- التوبيخ،
- الايقاف عن العمل من يوم الى ثلاثة (3) أيام.

الدرجة الثانية :
- الايقاف عن العمل من أربعة (4) أيام الى ثمانية (8) أيام،
- الشطب من جدول الترقية.

الدرجة الثالثة :
- النقل الاجبارى،
- التنزيل،
- التسريح مع الاشعار المسبق والتعويضات،
- التسريح دون الاشعار المسبق ومن غير تعويضات.

يمكن أن تقرر القوانين الاساسية الخاصة بالمؤسسات والادارات العمومية، زيادة على العقوبات المنصوص عليها أعلاه، عقوبات أخرى في الدرجتين الاولى والثانية تتناسب وطبيعة العمل فى هذه المؤسسات والادارات العمومية.

تطبق عقوبات الدرجة الاولى على العمال خلال فترتهم التجريبية.

المادة 125 : تقرر السلطة التى لها صلاحية لتعيين أو السلطة المخولة عقوبات الدرجة الاولى بمقرر مبين الاسباب، دون استشارة لجنة الموظفين قدما.

المادة 126 : تقرر السلطة التى لها صلاحية لتعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين لاسباب.

ويمكن الموظف الذى يتعرض لهذه العقوبات أن يرفع قضيته خلال الشهر الذى يلى صدور المقرر، الى لجنة الموظفين لتعطى رأيها فى ذلك.

المادة 127 : تقرر السلطة التى لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة، بعد موافقة لجنة الموظفين.

المادة 128 : يمكن أن ترفع عقوبات الدرجة الثالثة الى لجنة الطعن حسب الشروط المحددة فى المرسوم المنصوص عليه فى المادة 14 أعلاه.

المادة 129 : يحق للموظف الذى يحال على لجنة الموظفين التى تجتمع فى مجلس تأديبى، أن يطلع على ملفه التأديبى فور الشروع فى اجراءات القضية التأديبية.

ويمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب، أو أمام لجنة الطعن، ان اقتضى الامر، أى توضيح كتابى أو شفوى، أو يستحضر شهودا. كما يمكنه أن يستعين بأى مدافع يختاره للدفاع عنه.

المادة 130 : توقف السلطة التى لها صلاحية التعيين فورا الموظف الذى ارتكب خطأ مهنيا جسيما يمكن أن ينجر عنه تسريحه.

لايتقاضى المعنى أى راتب طوال مدة التوقيف المذكور فى الفقرة السابقة ما عدا التعويضات ذات الطابع العائلى.

ويجب أن تسوى وضعية هذا الموظف الموقف فى أجل شهرين (2) ابتداء من اليوم الذى صدر فيه مقرر توقيفه.

وخلال هذا الاجل، تطلب موافقة لجنة الموظفين على ذلك. واذا عارضت اللجنة التسريح يتقاضى المعنى كامل راتبه، وتعاد اليه حقوقه.

واذا لم تجتمع اللجنة فى الاجل المذكور أو لم يبلغ مقررها للمعنى، تعاد اليه حقوقه ويتقاضى كامل راتبه.

المادة 131 : يوقف الموظف فورا اذا تعرض لمتابعات جزائية لاتسمح بابقائه فى العمل نظرا للطبيعة الخاصة التى تكتسيها المهام المسندة الى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التى تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية.

ولا تسوى وضعيته نهائيا الا بعد أن يصبح القرار القضائى الذى يترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

ويمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال ستة (6) أشهر على الاكثر ابقاء جزء من الاجر الاساسى لايتجاوز ثلاثة أرباعه.

لاتطبق أحكام هذه الفقرة السابقة اذا حصلت المتابعات بعد ارتكاب خطأ مهنى جسيم يمكن أن ينجر عنه التسريح.

الباب الثامن
انتهاء علاقة العمل

المادة 132 : انتهاء المهام الذى يترتب عليه فقدان صفة الموظف هو ما تنص عليه أحكام المادة 92 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، ويقع حسب الكيفيات الواردة فى القانون رقم 82 ـ 06 المؤرخ فى 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، ووفقا الاحكام التى يحددها هذا القانون الاساسى النموذجى فيما يتعلق بالاستقالة.

المادة 133 : عملا بأحكام المادة 93 من القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، تعد الاستقالة حقا معترفا به لكل موظف يرغب في انهاء علاقة العمل التى تربطه بالمؤسسة أو الادارة العمومية.

ويرسل الموظف طلبه عبر الطريق السلمى الى السلطة التى لها صلاحية التعيين. ويبقى ملزما بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه حتى صدور قرار السلطة المذكور.

المادة 134 : لايكون للاستقالة مفعول الا اذا قبلتها السلطة التى لها صلاحية التعيين، ويتعين على هذه السلطة أن تتخذ قرارها في أجل مدته ثلاثة (3) أشهر، ابتداء من تاريخ ايداع الطلب. ويسرى مفعول الاستقالة ابتداء من التاريخ الذى تحدده السلطة المذكورة.

وقبول الاستقالة يجعلها أمرا لارجوع فيه.

المادة 135 : يمكن المعنى، اذا قررت السلطة التى لها صلاحية التعيين تأجيل قبول الاستقالة لضرورات تقتضيها الخدمة أو التزمت الصمت مدة ثلاثة (3) أشهر بعد ايداع الطلب لديها، أن يرفع عريضته الى لجنة الموظفين التى تبت فيها باعطاء رأى بالموافقة خلال الشهر الذى يلى رفع العريضة اليها، وترسل هذا الرأى الى السلطة التى لها صلاحية التعيين.

غير أنه لايمكن السلطة التى لها صلاحية التعيين أن تؤجل قبول الاستقالة الى ما بعد المدة المطابقة للاشعار المسبق القانونى، مع زيادة فترة اضافية أقصاها ستة (6) أشهر، ان اقتضى الامر، عندما تسوغ ضرورات الخدمة ذلك، وحسب الشروط التى تحددها القوانين الاساسية الخاصة.

المادة 136 : كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 الى 135 أعلاه، يترتب عليه العزل بسبب أهمال المنصب، رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها فى التنظيم المعمول به.

الباب التاسع
أحكام انتقالية

المادة 137 : يدمج الموظفون الذين ينتمون الى

الاسلاك المحدثة تطبيقا لاحكام الامر رقم 66 ــ 133 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه، ويثبتون ويعاد ترتيبهم فى المناصب والوظائف والاسلاك التى تحدث تطبيقا لهذا القانون الاساسى النموذجي، حسب الشروط التى تحددها القوانين الاساسية الخاصة بالمؤسسات والادارات العمومية وأحكام المواد من 138 الى 146 أدناه.

المادة 138 : يدمج الموظفون المرسمون الذين كانوا ينتمون الى أحد أسلاك الموظفين فى 31 ديسمبر سنة 1984، والذين تماثل شروط توظيفهم شروط الاسلاك التى أتوا منها تطبيقا لهذا القانون الاساسى النموذجي ويثبتون، ويعاد ترتيبهم فى الدرجة التى تطابق الدرجة التى كانوا يحوزونها فى سلكهم الاصلي، ويحتفظون بالاقدمية المكتسبة فى هذه الدرجة.

المادة 139 : يدمج فى الاسلاك الجديدة، حسب الشروط المنصوص عليها فى المادة السابقة، الموظفون المتمرنون الذين عينوا قبل أول يناير سنة 1984، بعد ترسيمهم واعادة ترتيبهم وفقا لاحكام قوانينهم الاساسية الخاصة.

ويرسمون قانونا رغم الاجراءات المعمول بها، ويعاد ترتيبهم استثناء فى أسلاكهم الاصلية تبعا لاقدميتهم بالمدة الدنيا كما نص عليها التنظيم الجارى به العمل فى أول يناير سنة 1984.

المادة 140 : يدمج الموظفون المتمرنون الذين عينوا بعد أول يناير سنة 1984 وفقا للاحكام التى تنطبق على أسلاكهم الجديدة.

المادة 141 : يدمج الموظفون المرسمون والمتمرنون الذين كانوا يعملون فى 31 ديسمبر سنة 1984 وينتمون الى أسلاك تقل شروط التوظيف فيها عن شروط الاسلاك التى أتوا منها، تطبيقا لهذا القانون الاساسى النموذجي، ويثبتون ويعاد ترتيبهم وفقا للاحكام التى تحددها القوانين الاساسية الخاصة اذا ما توفر فيهم أحد الشرطين الآتيين أو كلاهما :

ـ أن يكون لهم مستوى تأهيل كاف وأقدمية فى السلك أو فى الوظيفة الاصلية،

ـ أن يجتازوا بنجاح أحد الامتحانات أو الاختبارات المهنية.

وتبين القوانين الاساسية الخاصة بدقة أحكام هذه المادة.

المادة 142 : يدمج الموظفون المرسمون والمتمرنون الذين لايتوفر فيهم الشرطان المنصوص عليهما فى المادة السابقة، فى الاسلاك المطابقة لمستوى تأهيلهم طبقا للاحكام التى تحددها القوانين الاساسية الخاصة.

ويثبتون ويعاد ترتيبهم حسب الشروط نفسها المنصوص عليها فى المواد 138 و 139 و 140 أعلاه.

المادة 143 : يمكن أن يدمج الاعوان المتعاقدون، الذين وظفوا تطبيقا لاحكام المرسوم رقم 66 ــ 136 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين فى الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، اذا كانوا يشغلون وظائف دائمة فى تاريخ 31 ديسمبر سنة 1984، فى المؤسسات والادارات العمومية بناء على طلبهم وفى حدود المناصب المالية المتوفرة، ويثبتون ويعاد ترتيبهم حسب مدة الترقية المتوسطة وفق الشروط نفسها المنصوص عليها فى المواد 139 و 140 و 141 و 142 أعلاه، لفائدة الموظفين المتمرنين.

المادة 144 : لايترتب على اعادة ترتيب العمال المذكورين فى المادتين 139 و 143 السابقتين أي أثر مالى رجعي يتعلق بالمدة السابقة لاول يناير سنة 1985.

المادة 145 : يدمج عمال المؤسسات والادارات العمومية غير الذين كانوا يخضعون للامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه، فى مناصب العمل والوظائف والاسلاك الجديدة حسب الشروط نفسها المنصوص عليها فى المواد من 137 الى 144 أعلاه.

المادة 146 : يرتب الموظفون الذين يشغلون وظائف نوعية تبعا لاسلاكهم الاصلية ويستمرون فى القيام بالمهام المرتبطة بالوظائف المذكورة ريثما تحدد المناصب العليا فى المؤسسات والادارات العمومية.

الباب العاشر
أحكام ختامية

المادة 147 : تطبق أحكام هذا المرسوم على الخاضعين للخدمة المدنية الذين يمارسون عملهم لدى المؤسسات والادارات العمومية، مع مراعاة الاحكام الخاصة الواردة بشأن هذا الميدان، فى القانون رقم 84 ـ 10 المؤرخ فى 11 فبراير سنة 1984 والمتعلق بالخدمة المدنية.

المادة 148 : تلغى المراسيم الآتية :

ـ المرسوم رقم 66 ـ 134 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المحددة بموجبه كيفيات تطبيق الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية على المؤسسات والهيئات العمومية،

ـ المرسوم رقم 66 ـ 135 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بالعطل،

ـ المرسوم رقم 66 ـ 138 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المحددة بموجبه المجموعات الخارجة عن السلالم،

ـ المرسوم رقم 66 ـ 139 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المحددة بموجبه قيمة العلامة الاستدلالية،

ـ المرسوم رقم 66 ـ 142 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بالمجلس الاعلى للوظيفة العمومية،

ـ المرسوم رقم 66 ـ 150 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بنظام بعض الاوضاع الخاصة بالموظفين،

ـ المرسوم رقم 66 ـ 151 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المحددة بموجبه الاحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، المعدل بالمرسوم رقم 68 ـ 209 المؤرخ فى 30 مايو سنة 1968.

كما تلغى جميع الاحكام التنظيمية الاخرى المخالفة لاحكام هذا المرسوم.

غير أن أحكام الفقرة السابقة تطبق تدريجيا كلما نشرت فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية النصوص التطبيقية المترتبة على هذا القانون الاساسى النموذجى، والنصوص المتضمنة التوفيق بين التنظيم المعمول به فى المؤسسات والادارات العمومية وأحكام هذا المرسوم.

المادة 149 : يسرى مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 1985.

المادة 150 : ينشر هذا المرسوم فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر فى أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985.

الشاذلى بن جديد

الملحق رقم 02 : المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404 الموافق لـ 14 يناير 1984

يحدد إختصاص لجنة الموظفين و تشكيلها و تنظيمها و عملها

كتابة الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى

مرسوم رقم 84 ـ 10 مؤرخ فى 11 ربيع الثانى عام 1404 الموافق 14 يناير سنة 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

ان رئيس الجمهورية،

ـ بناء على تقرير كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى،

ـ وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 111 ـ 10 و 152 منه،

ـ وبمقتضى الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم،

ـ وبمقتضى القانون رقم 78 ـ 12 المؤرخ فى فى أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسى العام للعامل، لاسيما المادة 216 منه،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 66 ـ 143 المؤرخ فى 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتكوينها وتنظيمها وسيرها،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 69 ـ 55 المؤرخ فى 26 صفر عام 1389 الموافق 13 مايو سنة 1969 والمتضمن تحديد كيفيات تعيين ممثلى الموظفين فى اللجان المتساوية الاعضاء،

ـ وبمقتضى المرسوم رقم 83 ـ 545 المؤرخ فى 17 ذى الحجة عام 1403 الموافق 24 سبتمبر سنة 1983 والمتضمن تشكيل المجلس التنفيذى للولاية وتنظيمه وعمله،

يرسم مايلي :

الباب الاول
أحكام عامة

المادة الاولى : تتكون لجان متساوية الاعضاء حسب القواعد الواردة فى هذا المرسوم، فى الادارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التى يخضع موظفوها لأحكام الامر رقم 66 – 133 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه.

المادة 2 : يمكن أن تكون اللجان المتساوية الاعضاء المنصوص عليها فى المادة الاولى أعلاه، حسب كل سلك أو مجموعة من الاسلاك.

ويؤخذ بعين الاعتبار فى جمع الاسلاك، الضوابط الآتية :

- قطاع النشاط،
- طبيعة الوظائف،
- عدد الموظفين،
- المستوى السلمى للسلك،
- ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص.

توضع كل لجنة متساوية الاعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين، لاسيما المكلفة بجمع الملفات الفردية مركزيا ومسكها مع مراعاة أحكام المادة 29 أدناه.

المادة 3 : تشمل اللجان المتساوية الاعضاء عددا متساويا من ممثلى الادارة والممثلين الذين ينتخبهم الموظفون.

ينتخب ممثلو الموظفين حسب الكيفيات التى حددها المرسوم رقم 69 – 55 المؤرخ فى 13 مايو سنة 1969 المذكور أعلاه.

المادة 4 : تتكون اللجان المتساوية الاعضاء من أعضاء دائمين وأعضاء اضافيين يتساوون فى العدد مع الدائمين.

ولا يشارك الاعضاء الاضافيون فى الاجتماعات الا اذا خلفوا أعضاء دائمين متغيبين.

يحدد قرار يصدر عن كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى عدد أعضاء اللجان المتساوية الاعضاء حسب عدد الموظفين.

المادة 5 : يعين أعضاء اللجان المتساوية الاعضاء لمدة ثلاث (3) سنوات، ويمكن تجديد عضويتهم.

ويمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو تطويلها فى فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالى المعنى بعد موافقة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى حتى يمكن خاصة تجديد عدة لجان تابعة لمصلحة واحدة أو مجموعة مصالح فى آن واحد.

ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقصير أو التطوير مدة ستة أشهر. غير أنه فى حالة ما اذا طرأ تعديل على هيكل أحد الاسلاك، أمكن انهاء عضوية أعضاء اللجان المختصة بقرار من الوزير أو الوالى المعنى دون اشتراط المدة.

يباشر الاعضاء الجدد مهامهم فى حالة تجديد أحدى اللجان المتساوية الاعضاء، فى التاريخ الذى تنتهى فيه عضوية الاعضاء الذين سبقوهم، تطبيقا للاحكام السالفة الذكر.

المادة 6 : اذا انقطعت عضوية أحد الاعضاء الدائمين فى لجنة متساوية الاعضاء بسبب وفاته أو استقالته أو عطلته الطويلة الامد أو احالته على الاستيداع أو أى سبب آخر، تنتهى به المهام التى عين أو انتخب من أجلها أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط التى ينص عليها هذا المرسوم حتى يكون عضوا فى لجنة متساوية الاعضاء، يعين خلفه الاضافى عضوا دائما مكانه ريثما تجدد اللجنة.

المادة 7 : يعين ممثلوا الادارة فى اللجان المتساوية الاعضاء بقرار من الوزير أو الوالى المعنى خلال الخمسة عشرة (15) يوما الموالية لاعلان نتائج انتخاب ممثلى الموظفين، ويختارون من بين موظفى الادارة المعنيين أو الذين يمارسون رقابة على هذه الادارة، ولهم رتبة تساوى على الاقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة. ويشمل هذا التعيين على الخصوص الموظف المؤهل لتولى رئاسة اللجنة عملا بالمادة 11 الآتية :

واذا كان أحد الاسلاك وزاريا مشتركا، فان ممثلى الادارة يعينهم بقرار كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى حسب الشروط ذاتها الواردة فى المقطع السابق.

ولا تشترط صفة الترسيم فى ممثلى الادارة الذين يشغلون احدى الوظائف السامية المنصوص عليها فى المادة 9 من الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه.

أما اذا كان عدد الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف، فى الادارة الواحدة، أمكن تعيين ممثلى هذه الادارة من بين الموظفين الادنى رتبة منهم مباشرة.

المادة 8 : تجرى الانتخابات لتعيين ممثلى الموظفين فى اللجنة المتساوية الاعضاء قبل أربعة (4) أشهر على الاكثر وخمسة عشر (15) يوما على الاقل من تاريخ انتهاء مدة عضوية الاعضاء الحاليين الا اذا كان تجديد احدى اللجان مقدما. ويحدد تاريخ هذه الانتخابات الوزير أو الوالى المعنى.

المادة 9 : يمكن الرجوع الى اللجان المتساوية الاعضاء فى جميع المسائل ذات الطابع الفردى الناتجة عن تطبيق الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه، ويجب الرجوع اليها فى المسائل التالية :

ـ تمديد التمرين،

ـ الترقية فى الدرجة أو الرتبة،

ـ الانتداب التلقائى والنقل الاجبارى،

ـ الاحالة على الاستيداع لاسباب شخصية،

ـ العقوبات من الدرجة الثانية،

ـ الجدول السنوى لحركة التنقلات المنصوص عليه فى المادة 53 من القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية،

ـ الادراج فى أحد أسلاك الانتداب.

المادة 10 : تعد الآراء التى تدلى بها اللجان المتساوية الاعضاء استشارة الا فى الحالات الآتية التى تكتسى فيها طابعا الزاميا :

ـ الانتداب التلقائى أو النقل الاجبارى اللذان يعترض عليهما العون المعنى،

ـ رفض قبول الاستقالة،

ـ الترقية فى الدرجة أو الرتبة،

ـ التنزيل فى الرتبة أو الدرجة أو الاحالة على التقاعد تلقائيا، والتسريح مع ابقاء حقوق المعاش أو الغائها.

المادة 11 : تترأس اللجان المتساوية الاعضاء السلطة التى تنصب لديها.

غير أنه يمكن الرئيس فى حالة وقوع مانع له أن ينيب عنه ممثل الادارة الاكثر أقدمية فى أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمى.

المادة 12 : تعد كل لجنة متساوية الاعضاء نظامها الداخلى ثم تعرضه على الوزير أو الوالى المعنى للموافقة.

يتولى كتابة اللجنة ممثل عن الادارة غير عضو فيها.

ويمكن اللجنة أن تعين أحد ممثلي الموظفين فيها لممارسة مهام كاتب مساعد.

يحرر محضر اثر كل اجتماع.

المادة 13 : تجتمع اللجان المتساوية الاعضاء باستدعاء من رؤسائها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الاقل، ومرتين في السنة على الاقل مهما يكن الامر.

المادة 14 : يعرض رئيس كل لجنة متساوية الاعضاء جميع المسائل الداخلة في اختصاصاتها، كما تعرض هذه المسائل عليها بطلب مكتوب يوقعه على الاقل نصف عدد ممثلي الموظفين أو بطلب من الإدارة أو المعنيين أنفسهم. وتبدي رأيها بأغلبية الاعضاء الحاضرين.

اذا وقع الانتخاب فانه يكون بالاقتراع السري، ويجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة. وفي حالة تعادل الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحا، ما عدا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.

المادة 15 : اجتماعات اللجان المتساوية الاعضاء ليست علنية.

المادة 16 : تجتمع اللجان المتساوية الاعضاء في جمعية عامة الا اذا عرضت عليها اقتراحات النقل أو المسائل الناتجة عن تطبيق المواد 54 و 56 و 68 من الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه.

وعندما تعرض على اللجان المتساوية الاعضاء مسائل تخضع للمواد المبينة في المقطع السابق لا يتداول في شأنها الا الاعضاء الدائمون وان اقتضى الامر اخلافهم الذين يمثلون السلك الذي ينتمي اليه الموظف المعني وكذلك العدد المساوي من ممثلي الادارة.

في حالة التحاق موظفين ينتمون الى أسلاك مختلفة، لسلك واحد عن طريق جدول الترقية المشتركة، يتعين أن تضم اللجنة المتساوية الاعضاء المكلفة باعداد الجدول ممثلين (2) للموظفين يمثلان كل سلك من أسلاك الموظفين المعنيين لدى اللجان المتساوية الاعضاء الخاصة بتلك الاسلاك. وفي هذه الحالة، لا يشارك في المداولات الا الاعضاء الدائمون وان اقتضى الامر اخلافهم الذين يمثلون السلك الذي ينتمي اليه الموظف الذي تدرس حالته وكذلك الاعضاء الدائمون أو الاضافيون الذين يمثلون السلك الذي يملؤه مباشرة.

لا يشارك الموظفون المتوقع تسجيلهم في جدول الترقية في مداولات اللجنة.

المادة 17 : يعلم الوزير أو الوالي المعني، كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري بأية صعوبة تعترض عمل اللجان.

المادة 18 : يجب على الادارات أن توفر للجان المتساوية الاعضاء جميع الوسائل المادية والوثائق والاوراق اللازمة لممارسة مهامها قانونيا.

ويجب على أعضاء اللجان المتساوية الاعضاء أن يلتزموا باحترام السر المهني بخصوص جميع الوقائع والوثائق التي يطلعون عليها بحكم صفتهم. وكل مخالفة لهذا الواجب يترتب عليها ابعادهم من اللجان المتساوية الاعضاء زيادة على العقوبات التأديبية التي يمكن أن تلحقهم طبقا للتنظيم المعمول به.

المادة 19 : لا تصح مداولات اللجان المتساوية الاعضاء، الا اذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها المنصوص عليها في المادة 13 من الامر رقم 66 ـ 133 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه، وفي هذا المرسوم والنظام الداخلي.

يتعين أن يحضر اجتماعات اللجان ثلاثة أرباع عدد أعضائها على الاقل، واذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية (8) أيام الموالية، وعندئذ يصح اجتماعها اذا حضر نصف عدد أعضائها.

المادة 20 : يمكن حل احدى اللجان بالكيفية نفسها التى تم بها تكوينها. وتشكل عندئذ لجنة جديدة فى أجل شهرين حسب الشروط الواردة فى المادتين 4 و 7 أعلاه.

المادة 21 : لا يترتب على صفة العضوية فى احدى اللجان المتساوية الاعضاء، الحق فى أجر الا أنه يمكن دفع مصاريف النقل والاقامة، الى المعنيين حسب الشروط التى يحددها التنظيم المعمول به.

المادة 22 : تنصب فى كل قطاع وزارى ولدى كل وال لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله، أو الوالى أو ممثله.

المادة 23 : يتكون نصف عدد لجان الطعن من ممثلى الادارة، ويعينون من بين الاعوان الذين ينتمون الى أحد الاسلاك المصنفة فى السلم 13 على الاقل، ويتكون نصفها الآخر من ممثلى الموظفين الذين يعينون من بين الاعضاء المنتخبين فى اللجان المتساوية الاعضاء المركزية أو الولائية.

يتراوح عدد ممثلى كل طرف بين 5 الى 7.

يحدد كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى بقرار، كيفيات تطبيق هذه المادة.

المادة 24 : يمكن الادارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجؤوا الى لجان الطعن خلال أجل 15 يوما فى حالة القرارات التأديبية الآتية فقط :

- التنزيل فى الرتبة أو الدرجة،
- الاحالة على التقاعد الاجبارى،
- التسريح مع بقاء حقوق المعاش،
- التسريح مع الغاء حقوق المعاش.

المادة 25 : يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة فى أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية اليها وذلك قصد ابطال الآراء المتنازع فيها التى تصدرها اللجان او اثباتها أو تعديلها.

يكون للطعن المرفوع فى الاجل المنصوص عليه أعلاه، أثر تعليق العقوبة الصادرة.

الباب الثانى

اللجان المتساوية الاعضاء فى الادارة المركزية

المادة 26 : يكون فى الادارات المركزية، الاعوان الذين ينتمون الى سلك واحد، من اختصاص لجنة واحدة متساوية الاعضاء. ويمكن عند الحاجة تكوين لجنة متساوية الاعضاء مشتركة بين عدة أسلاك للموظفين حسب الشروط المحددة فى المادة 2 أعلاه.

المادة 27 : تنشأ اللجان المتساوية الاعضاء المنصوص عليها فى المادة السابقة بقرار من الوزير المعنى بعد استشارة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى.

المادة 28 : تنشأ لجان الطعن التابعة للادارة المركزية حسب الشروط المحددة فى المادة السابقة. وتختص بفحص الطعون التى يرفعها الاعوان العاملون فى الادارة المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية، والاعوان الذين ينتمون الى السلم 13 فما فوقه الذين يمارسون مهامهم فى الولايات.

الباب الثالث
اللجان المتساوية الاعضاء الولائية

المادة 29 : يخضع الاعوان الذين يمارسون مهامهم فى الولايات والمؤسسات العمومية الولائية، الى اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء الولائية كيفما كان سلك التعيين والهيئة المسيرة.

تحول آراء اللجان المنشأة بهذه الطريقة فيما يخص الاسلاك المصنفة فى السلم 13 فما فوقه، الى السلطة التى لها صلاحية التعيين والتسيير التى تتخذ القرار الملائم.

المادة 30 : يمكن أن تكون بقرار من الوالى بعد استشارة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الادارى لدى الوالى لجنة متساوية الاعضاء لدى مدير المجلس التنفيذى المعنى لجان متساوية الاعضاء تختص كل واحدة منها بسلك من أسلاك الموظفين. واذا كان عدد الموظفين لا يسوغ تكوين لجنة لكل سلك تعين جميع هذه الاسلاك تطبيقا لاحكام المادة 2 أعلاه.

غير أنه لا يمكن تكوين اللجان المتساوية الاعضاء المختصة بالموظفين التابعة للسلم 13 فما فوق، الا لدى الوالى.

المادة 31 : تنشأ لجان الطعن الولائية بقرار من الوالى. وتختص بالنظر فى الطعون التى يرفعها الاعوان الذين يمارسون مهامهم فى الهياكل التابعة للولاية الذين ينتمون الى السلالم من 1 الى 12، وفى المؤسسات العمومية والجماعات المحلية.

المادة 32 : تلغى أحكام المرسوم رقم 66 - 143 المؤرخ فى 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه.

المادة 33 : ينشر هذا المرسوم فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر فى 11 ربيع الثانى عام 1404 الموافق 14 يناير سنة 1984.

الشاذلى بن جديد

الملحق رقم 03 : أحكام القضاء الإداري الجزائري (الاجتهادات القضائية)
المتعلقة بعملية الرقابة القضائية على سلطة الفصل التأديبي للموظف العام

ملف رقم 123906 قرار بتاريخ 05 مارس 1995

قضية (ع.ع) ضد (وزير التربية الوطنية)

غير منشور

الموضوع: إنهاء علاقة العمل بسبب من المستخدم (التسريح التأديبي)

إن المحكمة العليا

في الجلسة العلنية المنعقدة بشارع 11 ديسمبر بالابيار وبعد المداونة القانونية أصدر القرار الآتي بيانه :

بمقتضى القانون رقم 89-22 المؤرخ في 1989/12/12 المتعلق بصلاحيات المحكمة العليا وتنظيمها وسيرها بمقتضى القانون رقم 90-23 المؤرخ في 1990/08/18 المعدل والمكمل للأمر رقم 66-154 المؤرخ في 1966/19/6/8 المتضمن قانون الاجراءات المدنية بناء على المواد 07، 171 مكرر من 181 إلى 189، 277-281، 283، 1985 من قانون الاجراءات المدنية بعد الاطلاع على العريضة والمذكرات وطلبات الطرفين وجميع مستندات ملف القضية.

بعد الاطلاع على القرار المطعون فيه.

بعد الاستماع إلى السيدة فرقاني عتيقة المستشارة المقررة في تلاوة تقريرها المكتوب والى السيدة مليكة مرابط المحامية العامة في تقديم طلباتها المكتوبة.

- حيث أنه بموجب عريضة مسجلة الذي كتابة ضبط المحكمة العليا بتاريخ 1993/10/20 طعن السيد ع.ع. بالبطلان في القرار الصدر عن وزير التربية الوطنية بتاريخ 1992/12/19 فيما يخص فصلة عن وظيفته بصفته حارسا للمدرسة الوطنية العليا لمستغانم.

-حيث يعرض انه قد تم تعينه بصفته رئيسا للحراس بموجب قرار صادر بتاريخ 1986/11/03 وقد تم ترسيمه وأنه تبعا لسرقة وقعت داخل المدرسة في ليلة 91/11/03 وأصل على لجنة التأديب فبعد أن قدم عدة طعون لرئيس لجنة الطعون لذى وزارة التربية بتاريخ 1993/02/08 التي باتت بدون جدوى حيث أنه تدعيما لطعنة بالبطلان أمام الغرفة الإدارية لذى المحكمة العليا فإن المدعى بالبطلان يتمسك بوجهين.

الوجه الأول : المأخوذ من خرق والخطأ في تطبيق القانون الداخلي

المادة 5/233 من قانون الإجراءات المدنية .

المادة 1/69 من قانون 82-06 الصادر في 27-02-1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية التي تنص على إلزامه تسبيب قرار العزل في حين أن قرار العزل الصادر في 1992/12/19 تشير فقط إلى محضر اللجنة المؤرخ في 1991/12/10.

الوجه الثاني : المأخوذ من فرق أو إغفال الاشكال الجوهرية في الإجراءات المادة 2/233 والمادة 5 من قانون الاجراءات المدنية المادة 2/69 من قانون 82-06 الصادر في 1982/02/27 التي تنص على : عندما توقف علاقة العمل بمبادرة من الهيئة المستخدمة فيجب على القرار أن يحدد فضلا عن الإجالات والهيئات التي يستأنف أمامها القرار المتخد. ويحرر قرار العزل قد أغفل ذكر تحديد الأجال وطرف الطعن المفتوحة للعامل والمرسوم 85-59 الصادر في 1985/03/23 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بنص في فقرته الثالثةمن المادة 130 على أنه : يجب النظري وظعية الموظف المتوقف عن العمل خلال أجل يحدد بشهرين يسري هذا غبتداء من يوم إيجاد قرار التوقيف وأنه حسب الفقرة الرابعة عندما االلجنة لا تجتمع في الأجل وعندما لم يبلغ القرار للمعنى بالأمر في هذه الآجال فإن المعنى بالأمر يعاد إلى وظائفه ويتقاضى كافة حقوقه.

إذ ان ثلاثة عشر شهر مضت ما بين تاريخ قرار التوقيف وتاريخ قرار العزل والمادة 129 مبدء المرسوم 85-59 الصادر في 1985/03/23 تنص على :

للعامل الحق الاطلاع على ملفه إذ أن السيد ع.ع. لم يطلع على ملفه التأديبي ولكل ما تقدم ذكره يلتمي إبطال القرار المؤرخ في 1992/12/19.

وعليه

من حيث الشكل

- حيث أن الطعن مقبول

من حيث الموضوع

- حيث يستخلص من الوثائق المدفوعة ان القرار الفصل الصادر في 1992/12/19 ضد السيد ع.ع غير مسبب.

أنه يشير فقط الى محضر لجنة التأديب بتاريخ 1991/12/10 وعندئد يكون قد خرق المادة 1260 من المرسوم 85-59 الصادر في 1985/03/23 كما قد خرق أيضا المادة 3/130 من نفس المرسوم، وفي هذه اظروف فإن قرار الفصل الصادر في 1992/12/19 يستوجب إلغاءه

لهذه الاسباب

تقضي المحكمة العليا بما يلي

القول بأن الطعن مقبول **من حيث الشكل**

في الموضوع : القول بتأسيسه إبطال القرار الصادر 1992/12/19 عـن وزيـر التربيـة الوطنية مع تحميل المستأنف عليه المصاريف القضائية لذا صدر القرار ووقع التصريح بـه في الجلسة العلنية المنعقدة في الخامس من شهر مارس من سنة ألف وتسـعمائة وخمسـة وتسعون من طرف المحكمة العليا الغرفة الادارية المتركبة من السادة :

جنادي عبد الحميد	الرئيس المقرر
لبيض غنية	المستشارة
ابركان فريدة	المستشارة
لعروبي الطاهر	المستشار
كروغلي مقداد	المستشار

– وبحضور السيدة مرابط مليكـة المحامية العامة وبمساعدة السيدكوسـة فضيـل كـاتب الضبط.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية -

- باسم الشعب الجزائري -

- قرار -

مجلس الدولة

الغرفة الثانية

. ملف رقم:
168426
. فهرس رقم:
75
. قرار بتاريخ:
2000/02/14

. قضية /
حفيظ محمد الصادق

. ضد/
رئيس المندوبية التنفيذية لبلدية أولاد عمار

- فصلا في الخصام القائم بين / حفيظ محمد الصادق الساكن بحي 1000 مسكن بريكة ولاية باتنة القائم في حقه الأستاذ أعراب بالقاسم المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا الكائن مقره ب: حي 40 مسكن (5 جويلية) رقم 23 باتنة .

- من جهة /

- وبين / رئيس المندوبية التنفيذية لبلدية أولاد عمار دائرة الجزار ولاية باتنة القائم في حقه الأستاذ عمر بن السعيد المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا الكائن مقره ب: 14 شارع مرزوق إبراهيم حي الأمير عبد القادر بريكة .

- من جهة أخرى /

- إن مجلس الدولة/

— في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ : **2000/02/14**

— و بعد المداولة القانونية أصدر القرار الآتي نصه.

— بمقتضى القانون العضوي رقم :01/98 المؤرخ في:**04 صفر 1419** الموافق لـ:**30 ماي 1998** والذي يتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه وعمله.

— بمقتضى الأمر رقم **66/154** المؤرخ في:**1966/06/08** المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل و المتمم.

— بمقتضى المواد 07 و 274 إلى 289 من قانون الإجراءات المدنية.

ــ بعد الاستماع إلى السيد/ **مسعودي حســـين المستشـــار المقـــرر** بمجلس الدولة

و إلى السيد/ شهبوب **فوضيل** مساعد محافظ الدولة في تقديم طلباتــه المكتوبــــة.

.../...

عن الوقائع و الإجراءات:

بموجب عريضة مودعة لدى كتابة ضبط المحكمة العليا بتــــاريخ 1976/9/21 و مسجلة تحت رقم 168426 إستأنف حفيظ محمد الصادق القرار الصادر عـــن الغرفـــة الإدارية لمجلس قضاء باتنة بتاريخ 1996/5/6 و الذي قضى بقبول دعــوى المدعـــي شكلا.

و في الموضوع رفض الدعوى لعدم التأسيس .

و حيث تتلخص وقائع القضية في كون المستأنف موظف ببلدية أولاد عمار دائرة الجزار ولاية باتنة و قد تم توظيفه بمقتضـــــى القـــرار رقـــم 87/13 المـــؤرخ فـــي 1982/11/2 و رسم في منصب عمله ككاتب إداري بتاريخ 1989/06/20.

و حيث أن المستأنف صدر بشأنه قرار يتضمن عزله صادر من طرف رئيـــس المندوبية التنفيذية لبلدية أولاد عمار يحمل رقم 95/003 و مؤرخ فـــي 1995/7/24 و مؤشر عليه من طرف الوظيف العمومي في 95/08/19

و حيث طعن المستأنف في القرار المتضمن عزله أمام الغرفة الإدارية بمجلـــس قضاء باتنة طالبا إلغاءه و إدراجه تبعا لذلك في وظيفته مؤسسا طعنه علــــى أن هـــذا القرار غير مؤسس قانونا .

.../...



و حيث أسس المستأنف طعنه على إنعدام الأساس القانوني للقرار و يذكر أن هذا قرار المجلس إستند في رفض الدعوى إلى المرسوم 54/93 و هذا المرسوم يشترط لتطبيقه صدور تصرفات من الموظف من شأنها المساس بحسن سير الإدارة و الحال أن المستأنف لم تصدر منه مثل هذه التصرفات و تم عزله بناء على رسالة من والي الولاية وأنه كان حسن السيرة و يتفانى في عمله .

و من جهة ثانية فإن المرسوم الذي إستند عليه القرار قد فرض إجراءات معينة ينبغي مراعاتها قبل إصدار العقوبة و ينبغي حسب المادة 2/12 أن يعلم الموظف كتابيا بالمآخذ المسجلة عليه و العقوبة التي يتعرض لها حتى يتسنى له تقديم شروحه كتابيا في اجل 15 يوم و الحال أن هذا الإجراء لم يتم و لم يحترم عند صدور قرار العزل مما يجعل الإستناد إلى هذا المرسوم يترتب عنه إلغاء قرار العزل لا تأييده و أن القرار الذي رفض الدعوى غير مؤسس قانونا و يطلب في الأخير :

إلغاء القرار المستأنف الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء باتنة بتاريخ 6 ماي 1996 و إلغاء تبعا لذلك القرار القاضي بعزله و المؤرخ في 1995/7/24 تحت رقم 95/003 و ترتيب كافة الآثار القانونية على ذلك.

و حيث أجابت المندوبية التنفيذية لبلدية أولاد عمار بواسطة محاميها تذكر أنه بتاريخ 1987/8/1 عين المستأنف ككاتب إداري في البلدية و بتاريخ 1993/2/1 تم توقيف المستأنف و أودع الحبس الإحتياطي لمدة سنة و بعد إنتهاء عقوبته و الإفراج عنه أعيد إدراجه في منصب عمله بناء على طلبه و بتاريخ 1995/7/3 أصدر الوالي تعليمة إلى المستأنف عليها كلفها بعزل المستأنف و تنفيذا لتعليمة السلطة الوصية أصدرت المستأنف عليها قرار بعزل المستأنف مؤرخا في 1995/7/24و لقد رفع الطالب دعوى إنتهت بالقرار المستأنف .

و حيث تضيق أنه بالرجوع إلى أحكام المرسوم 54/93 يتبين أن هذه الأحكام لـم تبين على سبيل الحصر التصرفات الماسة بحسن سير الإدارة و هذا يعني أن المرسوم قد أعطى للإدارة السلطة التقديرية في تكييف هذه التصرفات و أن السلطة الوصية قد إعتبرت تصرفات المستأنف فيها مساس بحسن سير البلدية لذلك قررت عزله و أن المستأنف عليها قد نفذت تعليمات السلطة الوصية الواردة إليها من والي ولاية باتنة بتاريخ 1995/7/3 و بذلك أصدرت قرار العزل المؤرخ في 1995/7/24.

و حيث أن القرار المستأنف قد بين الأساس القانوني الذي أعتمد عليه في قضائه ويطلب في الأخير المصادقة على القرار المستأنف .

= **و عليــــه**/

= **من حيث الشكـــل**/ حيث أن الإستئناف جاء في الأجال القانونيـة و مستوفيا للشروط الشكلية المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية فـهو مقبـول شكلا.

= **من حيث الموضـــوع**/ حيث يذكر المستأنف أنه موظف بالبلديـة و أن هذه الأخيرة أصدرت قرارا بعزله و ذلك بتاريخ 1995/7/24 و لما رفع الدعوى أمـام الغرفة الإدارية لمجلس قضاء باتنة رفضت دعواه و يطلب إلغاء القرار المسـتأنف و بحسبه إلغاء قرار العزل السالف الذكر .

حيث أن النزاع يتعلق بالقرار الإداري المؤرخ في 1995/7/24 المتضمن عـزل المدعي من وظيفته .

و حيث يتبين من القرار المطعون فيه أنه تم إتخاذه وفقا لأحكام المرسـوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العموميـة و كـذا على المرسوم التنفيذي 54/93 المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و على عمال المؤسسات العمومية .

.../...

و حيث أنه بالرجوع إلى القرار المطعون فيه يتبين أنه لم يطبق أحكام المرسوم 59/85 المعتمد عليه في حالة عقوبة العزل فهذا المرسوم يبين الإجراءات الواجب إتخذها تجاه الموظف المخطئ و من بينها أن يحال أمام لجنة التأديب طبقا للمادة 127 منه و يقدم دفوعه و له أن يطعن أمام لجنة الطعون.

و حيث أن القرار المطعون فيه لم يطبق المرسوم 54/93 المعتمد عليه تطبيقا سليما لأن المرسوم المذكور حدد الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و لم يذكر هذا القرار ما هي هذه الواجبات التي أخل بها المستأنف ليترتب عليه قرار العزل ما عدا إثارته إلى كون المعني تم توقيفه من طرف الأمن بدائرة بريكة بتاريخ 1993/2/1 و هو لا يعتبر سببا كافيا للعزل بالإضافة إلى ذلك فإن المستأنف بعد خروجه من السجن أعيد إلى عمله و بقي يعمل إلى تاريخ القرار المطعون فيه.

حيث أن المرسوم المذكور حدد العقوبات التي يمكن أن يتعرض لها الموظف في حالة إخلاله بالوجبات تبدأ بالتوقيف لمدة 15 يوم إلى سنة 6 أشهر و تنتهي بالعزل و ذلك حسب خطورة العمل الذي قام به الموظف و القرار المطعون فيه لا تشير إلى أية عمل قام به الموظف (المستأنف) ليستوجب عليه العزل .

و حيث أن المادة 12 من المرسوم المذكور تستوجب أن يكون القرار معلل و يعلم العون المعني كتابيا بالمآخذ المسجلة عليه و في وسعه تقديم شروحه في أجل 15 يوم الشيئ الذي لم يتوفر في قضية الحال .

و حيث أنه بناء على ما سبق يتبين أن القرار موضوع الطعن جاء مخالفا للقانون و أن قضاة الموضوع لم يطبقوا القانون تطبيقا سليما الشيئ الذي يجعل مجلس الدولة يستجيب لطلبات المدعي .

.../...

= لهـــــــــــذه الأسبـــــــــــاب =

= يقضـــــي مجلـــس الـــدولــــة/

في الشكـــل: قبول الإستئناف شكلا.

في الموضوع: إلغاء القرار المستأنف فيه و التصدي بالفصل من جديـد بإلغـاء قرار العزل الصادر عن رئيس بلدية أولاد عمار بتاريخ 1995/7/24 تحـت رقـم 95/003 و بالتالي إعادة المستأنف إلى منصب عمله مع حقوقه المالية .

ـ بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: الرابـع عشر من شهر فيفري من سنة ألفين من قبل مجلس الدولة الغـرفة الثانية المشـكلة من الســادة :

أبركـــــان فريــــدة	الرئيـــسـة
مسعـــــودي حسيــــن	المستشـــار المقــرر
عبــد المالـــك عبــد النـور	المستشـــــــار
لعـــــلاوي عيســـى	المستشـــــــار
بوفرشـــة مسعــــود	المستشـــــــار
عنصـــر صالــــح	المستشـــــــار

ـ بحضور السيد / مختاري عبد الحفيظ مساعد محافظ الدولة و بمساعدة السيد / بن عيـاش فضيل رئيس أمانة الضبــط .

ـ الرئيسة ـ المستشار المقرر ـ رئيس أمانة الضبـط/

مجلس الدولة
الغرفة الثانية

-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية-
-باسم الشعب الجزائري-
-قرار-

(أس)

فصلا في الخصام القائم

-رقم الملف: 000862

– رقم الفهرس: 118

– قرار بتاريخ: 2001/02/05

-قضية/ مركز التكوين المهني و التمهين بابور سطيف

-ضد/ منيف لخضر و من معه

بين / مركز التكوين المهني و التمهين، الممثلة في شخص مديره، الكائن مقره ببلبور مركز سوق الجمعية بابور ولاية سطيف، القائم في حقه الأستاذ عمار هيمة المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا، و الكائن مكتبها بشارع الاخوة سلم رقم 10 سطيف .

– من جهة/

و بين/ – منيف لخضر بن لكحل، أستاذ تكوين مهني، الساكن ببلدية عياد دائرة سيدي عيش ولاية بجاية ، القائم في حقه الأستاذ ادريس حسين المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا، و الكائن مقره بـ: 02 شارع بوجادي بجاية.

– والي ولاية سطيف، الكائن مقر مكاتبه بولاية سطيف.

– من جهة أخرى/

– إن مجلس الدولة/

– في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ : الخامس من شهر فيفري من سنة ألفين و واحد .

– و بعد المداولة القانونية أصدر القرار الآتي نصه .

– بمقتضى القانون العضوي رقم :98 /01 المؤرخ في **04 صفر 1419** الموافق لـ: **30 ماي 1998** المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله .

– بمقتضى الأمر رقم **154 / 66** المؤرخ في : **08 جوان 1966** المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل و المتمم.

– بمقتضى المواد **07 / 274** إلى **289** من القانون الإجراءات المدنية

-بعد الاستماع إلى السيدة / أبركان فريدة الرئيسة المقررة بمجلس الدولة في تلاوة تقريرها المكتوب وإلى السيد / مختاري عبد الحفيظ مساعد محافظ الدولة في تقديم طلباته المكتوبة .

800 دج

.../...

الوقائع و الإجراءات :

حيث أنه بموجب عريضة مسجلة لدى كتابة الضبط مجلس الدولة بتاريخ 1998/11/17 إستأنف مدير مركز التكوين المهني و التمهين (C.F.P.A) القرار الصادر بتاريخ 1998/07/13 عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء سطيف الذي أمر بإعادة إدماج السيد منيف لخضر بن لكحل في منصب عمله كأستاذ مع دفع رواتبه.

حيث أن العارض يثير الوجه المثار من عدم قبول الطعن تطبيقا للمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية وفيما أن الطعون بإبطال مقررات الولاة إنما هي من اختصاص الغرف الجهوية و في قضية الحال مجلس قضاء قسنطينة.

و أن توقيف المستأنف عليه قد تم بطريقة قانونية .

حيث أنه بموجب مذكرة مسجلة بتاريخ 2000/02/26 طلب والي سطيف إخراجه من الدعوى.

حيث أن السيد منيف لخضر بن لكحل و بموجب مذكرة جوابية مسجلة بتاريخ 2000/01/29 يطلب تأييد القرار المستأنف.

و عليـــــه

في الشـــكل :

- حيث أن الإستئناف قانوني ومقبول.

في الموضوع :

-حيث أنه بموجب عريضته الافتتاحية للدعوى يطلب السيد منيف لخضر بن لكحل:

1 - إعادة إدماجه في منصب عمله الأصلي أو منصب يعادله.

2 - دفع رواتبه ابتداء من يوم توقيفه أي من 1990/12/08.

3 - دفع الإعانات العائلية.

4- دفع مبلغ 100.000 دج الذي يمثل التعويض.

- حيث أنه كون أن المستأنف عليه لم يطلب إبطال مقرر الوالي المؤرخ في 1990/10/18 فإن موضوع طلبه يدخل في حيز المنازعات العامة لذا فإن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء سطيف مختصة.

.../...

– حيث أنه ثانيا فإن مقرر الوالي المتضمن توقيف المستأنف عليه قد أبطل من طـرف مجلس قضاء قسنطينة بموجب قرار 1994/03/19 المؤيد بموجب قرار المحكمة العليا بتـاريخ 1997/05/11 حين أن مجلس قضاء قسنطينة أثار أن مقرر الوالي إنما مصدره تجاوز السلطة بما أن مقرر تعيين المستأنف عليه قد صدر عن وزير التكوين المهني على هذا الأساس فـإن مقرر الوالي ليس بإمكانه إبطال قرار سلطة عليا.

– حيث أن قرار مجلس قضاء قسنطينة و كذا القرار المؤيد للمحكمة العليا لم يفصـــلا فيما يخص إعادة إدماج المستأنف عليه.

حيث أن هذا هو موضوع الدعوى الحالية.

حيث أنه قد نجم عن إبطال مقرر الوالي أنه قد تم اعتباره و كأنه لم يكن أبدا.

و انه بالتالي فإن المستأنف عليه يعتبر كما لو أنه لم يسبق و أن فارق منصب عملـه و على هذا الأساس فإنه يسترجع حقه في إعادة إدماجه في منصب عمله.

– حيث أنه فيما يتعلق بدفع رواتبه فإنه في حالة غياب خدمة منجزة فـــإن المســـتأنف عليه لا يمكنه أن يطلب استدراك راتبه و أن له الحق في طلب تعويض عن الضرر الـــذي لحقه فعلا بفعل قرار التوقيف المتخذ ضده .

حيث أنه يستخلص من المرسوم التنفيذي رقم 27/92 ليـــوم 1992/01/20 المتضمـــن القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني و التمهين أن مركز التكويـــن المـــهني و التمهين يعتبر مؤسسة عمومية ذات الطابع إداري يتمتع بالاستقلال المالي .

– و أنه يتم توظيف الأساتذة بموجب قرار من سلطة التكوين المهني و تدفع رواتبـــهم من ميزانية سير مركز التكوين المهني و التمهين.

– و أنه ينجم عن هذا إخراج من الخصام الوالي الذي فضلا عن ذلك فإن مقرره قـــد ابطل ووضع على عاتق مركز التكوين المهني و التمهين العواقب المادية للتوقيف التعســـفي للمستأنف عليه.

-- حيث أن مبلغ التعويض يحتسب ابتداء من يوم طلبه إعادة إدماجه على قاعدة خسارة الدخل و كذا الخلل المتسبب للمستأنف عليه بفعل تنفيذ قرار غير قانوني.

.../...

لـــــهذه الأسبـــــاب :

يــقضى مجــلــس الــدولــة :

في الشــــكــل :

- التصريح بقبول الإستئناف.

في المـــــوضوع :

- تأييد القرار المستأنف مبدئيا و تعديلا له
- التصريح بأنه لا يتعين دفع الرواتب.
- الحكم على المركز المستأنف بدفع مبلغ 100.000 دج على سبيل التعويض.

- بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ : الخامس من شهر فيفري من سنة ألفين و واحد من قبل الغرفة الثانية بمجلس الدولة المتشكلة من السادة :

- أبــركان	فـــريدة	الرئيســة المقررة
- عبد المالك	عبد النــور	رئيس قســم
- بوفرشــة	مسعــود	رئيس قســم
- بوعروج	فـــريدة	رئيسة قســم
- مسعودي	حسيــن	المستشـــار
- حرزلــي	أم الخيــر	المستشـــارة
- لــعلاوي	عيســى	المستشـــار

- بحضور السيد/ بوصوف موسى مساعد محافظ الدولة و بمساعدة السيد / بوزيد عمر أمين الضبط

الرئيسة المقررة

أمين الضبط

المـــراجــع

أولا- النصوص القانونية و التنظيمية:

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر في عام 1996.

2 - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، في 10 ديسمبر 1948.

3- الأمر رقم 133/66، المعدل و المتمم، الصادر في 02 يونيو 1966 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة03 العدد 46 الصادر في 08 يونيو 1966.

4 – المرسوم رقم 152/66، الصادر في 02 يونيو 1966 و المتعلق بالإجراء التأديبي.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة 03 العدد 46 الصادر في 08 يونيو 1966.

5 - القانون 12/78، المؤرخ في 05 غشت 1978 و المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة 15 العدد 32 الصادر في 08 غشت 1978.

6- المرسوم رقم 302/82، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 و المتعلق بكيفيات تطبيق.

الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة 19 العدد 37 الصادر بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

7- المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 14 يناير 1984 و المحدد لاختصاص لجنة الموظفين، و تشكيلها، و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية

للجمهورية الجزائرية ،السنة21 العدد03 الصادر في 17 جانفي 1984 ص 88.

8 - المرسوم رقم 11/84، المؤرخ في 14 يناير 1984 و المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في لجنة الموظفين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة21 العدد 03 الصادر في 17 جانفي 1984 ص 93 .

9 – المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985 و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية السنة 22، العدد 13 الصادر في 14 مارس 1985.

10 – المرسوم التنفيذي رقم 54/93 المؤرخ في 16 فبراير1993 المحدد لبعض الواجبات المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و على المؤسسات العمومية.

11 - التعليمة رقم 20، المؤرخة في 26 جوان 1984، الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي، و المتعلقة بتنظيم و تسيير لجنة الموظفين و لجان الطعن.

ثانيا– البحوث و الرسائل الجامعية:

1– سعيد طربيت. – التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، بحث لنيل شهادة الماجستير المقدم لكلية الحقوق الجزائر 1997.

2– عطاء الله أبو حميدة. – الفصل غير تأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل، " دراسة مقارنة " بحث لنيل شهادة الماجستير المقدم لكلية الحقوق بجامعة الجزائر 1989.

3– كريمة تاجر. – المسؤولية الشخصية للموظف العام، "دراسة مقارنة " بحث لنيل شهادة الماجستير مقدم لكلية الحقوق الجزائر 1998.

4– الدكتور محمد مختار محمد عثمان.– الجريمة التأديبية بين القانون الإداري و علم الإدارات العامة، "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه دولة، مقدمة لكلية الحقوق

بجامعة عين شمس القاهرة، دار الاتحاد العربي للطباعة (د.ت).

5- يوسف السبتي. - الأنظمة المختلفة في تأديب أعوان الدولة، بحث لنيل شهادة الماجستير، مقدم لكلية الحقوق بجامعة الجزائر .

ثالثا- المقالات المتخصصة:

1- سليمان محمد الطماوي. -"ضمانات الموظفين بين النظرية و التطبيق" مقال في مجلة العلوم الإدارية ، الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية، السنة 11 العدد 01 الصادر في أفريل 1969 ص 373 و ما بعدها .

2 - عبد القادر الشيخلي. -" نظام تأديب الموظف العام و القاضي في التشريع الجزائري" مقال في المجلة الجزائرية للعلوم القضائية الاقتصادية و السياسية، العدد 04 الصادر في ديسمبر 1975 ص 07 و ما بعدها.

3- Brahimi Mohamed . – Le S.G.T. et les administrations Publiques, Des Fonctionnaires sans fonction publique In, Revue Algérienne des sciences juridiques économiques et politiques Volume XXV N°1 Mars 1987.PP 30 et Suivant.

رابعا- المؤلفات العامة:

1- الدكتور أحمد محيو. - محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة محمد عرب صاصيلا، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية طبعة 1996 مع ملحق 1990.

2- الدكتور أحمد بوضياف. - الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر المؤسسة الوطنية للكتاب، (د.ط)،(د.ت).

3- الدكتور محمد حامد الجمل. - الموظف العام فقها و قضاءا، الجزء الأول "النظرية العامة للموظف العام" ، القاهرة دار النهضة العربية، الطبعة الثانية 1969.

4- الدكتور حمدي أمين عبد الهادي. - إدارة شؤون موظفي الدولة، القاهرة دار الفكر العربي، الطبعة الثالثة (د.ت).
5- الدكتور رشيد خلوفي. - قانون المنازعات الإدارية الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية 1995.
6- الدكتور زهدي يكن. - المسؤولية المدنية أو الأعمال غير المباحة، لبنان، صيدا، منشورات المكتبة العصرية الطبعة الأولى (د.ت).
7- الدكتور سليمان محمد الطماوي. - نظرية التعسف في استعمال السلطة الانحراف بالسلطة "دراسة مقارنة " القاهرة، مطبعة جامعة عين شمس، الطبعة الثالثة 1978.
8- الدكتور طعيمة الجرف. - رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة (د.ط) 1970.
9- الدكتور عمار عوابدي. - عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة 1994.
10- الدكتور عمار عوابدي. — نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري، الجزائر ،المؤسسة الجزائرية للطباعة (د.ط)1988 .
11- الدكتور عمار عوابدي. - النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني "نظرية الدعوى الإدارية" الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية جوان 1995.
12- الدكتور عمار عوابدي. - مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب 1984 .

13- الدكتور عبد العزيز السيد الجوهري. - الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية (د.ط) 1985.

14- الدكتور عبد الغني بسيوني عبد الله - القضاء الإداري الإسكندرية ، منشأة المعارف (د.ط) 1996.

15- الدكتور محمد أنس قاسم. - مذكرات في الوظيفة العامة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 1989.

16- الدكتور محمود محمد حافظ. - القضاء الإداري، القاهرة ، دار النهضة العربية، الطبعة الخامسة، 1972.

17 - André de Laubadère Jean-Claude VANEZIA et Yves GAUDEMET : < Traité de droit Administratif > L.G.D.J. TOME : II 10 e édition PARIS 1995.

18 - André de LAUBADERE < Manuel de droit Administratif> L.G.D.J 11e édition PARIS 1978.

19 - Alin Plantey < Traité pratique de la fonction publique> 3 e édition – revue et audmentée TOME :II , L.G.D.J PARIS 1971.

20 -Charles Debasche, < Contentieux Administratif > Paris, Dalloz 1975

21 - Jean – Marie CLEMENT < Le fonctionnaire hospitalier > mise à jour au 1 er Février 1996 3e édition. Berger Levrault PARIS mars 1996.

22- Serge Salon – Jean-Charles Savignac < Fonctions publique et fonctionnaires > Statuts, garanties, déontologie, responsabilités Armand Colin/ Masson , PARIS 1997.

23 -Victor Silvera < La fonction publique et ses problèmes Actuelles > Edition de l'actualité Juridique PARIS 1996.

24 -Yves Saint – Jours <Les relation de travaille dans le secteur publique > L.G.D.J PARIS 1976.

خامسا- الدراسات المتخصصة:

1- الدكتور أحمد بوضياف. - الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، الجزائر المؤسسة الوطنية للكتاب، (د.ط) 1986.

2- الدكتور زكي محمد النجار. - أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة و القطاع العام ،القاهرة، ملتزم الطبع و النشر ، دار الفكر العربي (د.ط)،(د.ت).

3- الدكتور سليمان محمد الطماوي. - القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب "دراسة مقارنة" القاهرة، ملتزم الطبع و النشر دار الفكر العربي 1979.

4- الدكتور سليمان محمد الطماوي. - الجريمة التأديبية، "دراسة مقارنة" القاهرة، دار الثقافة العربية للطباعة (د.ط) 1975.

5- سعيد مقدم. - أخلاقيات الوظيفة العمومية ، الجزائر، شركة دار الأمة للطباعة و الترجمة و النشر و التوزيع، الطبعة الأولى جوان 1997.

6- الدكتور سعيد بوالشعير. - النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا لأمر 133/66، "دراسة مقارنة" الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية (د.ط)،(د.ت).

7- المستشار عبد الوهاب البّنداري. - طرق الطعن في العقوبات التأديبية إداريا و قضائيا، القاهرة، ملتزم الطبع و النشر دار الفكر العربي (د.ط)،(د.ت).

8- المستشار عبد الوهاب البّنداري. - العقوبات التأديبية ، القاهرة، ملتزم الطبع و النشر ، دار الفكر العربي (د.ت)،(د.ط).

9- الدكتور علي عوض حسن. - الفصل التأديبي في قانون العمل، "دراسة مقارنة" القاهرة، دار الثقافة للطباعة و النشر 1975.

10- الدكتور عبد الحميد الشواربي. - تأديب العاملين في "قانون شركات قطاع الأعمال الشركات القابضة و الشركات التابعة "،(د.ط) الإسكندرية، 1995.

11- الدكتور عبد القادر الشيخلي. - القانون التأديبي و علاقته بالقانونين الإداري و الجنائي "دراسة مقارنة" الأردن عمان، دار الفرقان، الطبعة الأولى 1983 .

12- الدكتور فهمي عزت. - سلطة التأديب بين الإدارة و القضاء، "دراسة مقارنة" القاهرة، عالم الكتب(د.ط)،(د.ت).

13- الدكتورمحمد محمود ندا. - انقضاء الدعوى التأديبية "دراسة مقارنة"، القاهرة، ملتزم الطبع و النشر، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، 1981.

14- الدكتورة مليكة الصروخ. - سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة و القضاء، "دراسة مقارنة" شبرا، مصر، مطبعة الجبلاوي، الطبعة الأولى 1984.

الفهرس